PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANYUWANGI

Abstrak
Oleh: Winda Dwi Yusnita
Dosen Pembimbing: Risca Fitri Ayuni, SE, MM, MBA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* (Penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi sebanyak 130 orang sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dan uji t. Hasil penelitian dapat disampaikan sebagai berikut. (1) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

INFLUENCE MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE LOCAL REVENUE OFFICES DISTRICT BANYUWANGI

Abstract

By: Winda Dwi Yusnita
Supervisor: Risca Fitri Ayuni, SE,MM,MBA

The purpose of this study is to determine the effect of motivation, compensation, and work discipline to employee performance. This research uses explanatory method with quantitative approach. The data obtained by distribute questionaires to 130 employees as the sample using census techniques. Analysis of the data used in this study are multiple regression and t test. The results of the study can be presented as following (1) Motivation does not significantly on employee performance, (2) Compensation as positive effect on employee performance. (3) Work Discipline as positive effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance

Pendahuluan

Era otonomi menuntut para pemerintah daerah untuk meningkatkan pendapatan daerah di Indonesia. Dengan perekonomian di Indonesia yang meningkat membuat tingkat kemiskinan di Indonesia menurun (TEMPO.CO, 2015**).**

Beberapa upaya telah dilakukan oleh para pemerintah daerah untuk meningkatkan perekonomian daerah di Indonesia. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah daerah adalah dengan cara meningkatkan tingkat Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Indonesia. Upaya peningkatan PAD tersebut tertera dalam Undang-Undang Pemerintah Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Salah satu daerah di Indonesia yang mengalami peningkatan PAD adalah Jawa Timur. Jawa Timur merupakan daerah dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi kedua setelah Banten di Pulau Jawa. Pertumbuhan ekonomi secara kumulatif (Januari – Juni 2015) di Jawa Timur mencapai 5,22 persen. Jawa Timur mempunyai pertumbuhan ekonomi lebih tinggi 0,52 persen dibandingkan nasional (4,70 persen) (BPS Provinsi Jawa Timur, 2015). Kondisi perekonomian Jawa Timur dan lima provinsi lainnya di Jawa dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Kondisi Perekonomian Jawa Timur dan Lima Provinsi Se-Jawa Tahun Dasar 2010

Indikator	2011	2012	2013	2014	SEM I 2015
Pertumbuhan Ekonomi (%)					
Jawa Timur	6,44	6,64	6,08	5,86	5,22
DKI Jakarta	6,73	6,53	6,11	5,95	5,11
Jawa Barat	6,51	6,28	6,06	5,07	4,87
Jawa Tengah	6,03	6,34	5,81	5,42	5,17
DI Yogyakarta	5,17	5,32	5,40	5,18	4,44
Banten	6,38	6,15	5,86	5,47	5,34
Nasional	6,35	6,23	5,78	5,02	4,70
Kontribusi PDRB Terhadap Nasional (%)					
Jawa Timur	14,67	14,87	14,99	14,16	14,51
PDRB Per Kapita (Juta Rupiah)					
Jawa Timur	23,37	26,27	29,62	39,90	
Nasional	30,60	33,50	36,50	41,80	

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur, 2015.

Berdasarkan tabel 1.1 salah satu provinsi yang mengalami dampak PAD adalah Jawa Timur. Salah satu kabupaten di Jawa Timur yang mengalami peningkatan PAD adalah Kabupaten Banyuwangi. Kabupaten Banyuwangi mampu meraih kembali Anugerah Pangripta Nusantara dari Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) pada tahun 2015.

Peningkatan PAD Kabupaten Banyuwangi tercapai melalui kinerja yang baik dari Dinas Pedapatan Daerah (Dispenda) Kabupaten Banyuwangi. Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan beberapa upaya yang dilakukan oleh pimpinan.

Upaya tersebut adalah pemberian motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi sudah memberikan motivasi dan kompensasi serta memberlakukan disiplin kerja terhadap karyawan.

Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan adalah dengan cara memberikan semangat kepada karyawan agar bekerja dengan baik. Namun, pemberian motivasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi tidak bergantung dari pimpinan saja namun juga diperlukan motivasi dari dalam diri karyawan sendiri.

Kompensasi yang diberikan oleh pimpinan adalah berupa pemberian bonus kepada karyawan, pemberian tunjangan yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi memberlakukan beberapa peraturan yang membuat karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi semakin disiplin dalam mengerjakan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1) Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2) Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3) Apakah pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Santoso (2013) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia", Santoso menyatakan bahwa 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sementara Krisnanda dan Sudiby (2013) dalam artikel penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel", hasil dari penelitian tersebut adalah 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel, dan 4) Variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan

Sedangkan Tindow, Mekel, dan Sendow (2014) dalam artikel penelitian

berjudul "Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cab. Calaca", penelitian ini menyatakan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,4) Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat dijadikan bahan untuk memprediksi kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.

Menurut Aziz (2014) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan terhadap Kompensasi Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang" hasil penelitian tersebut adalah kompensasi berpengaruh tehadap kinerja.

Berdasarkan penelitian dari Gondokusumo dan Sutanto (2015) yang berjudul "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan", hasil penelitian ini adalah 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional, 2) Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen, 3) Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan didominasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Yanti, Haryono, dan Minarsih (2014) yang judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang", dalam penelitian ini menyatakan bahwa 1) Ada pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, 2) Ada pengaruh positif signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, 3) Ada pengaruh positif signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, 4) Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang 5) Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.

Sedangkan penelitian Lingga L (2014) berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang", menyatakan bahwa 1) Uji F: variabel komitmen karyawan, budaya kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjungpinang. 2) Uji t variabel komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjungpinang.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Motif "*Motive*" yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) mengatakan bahwa

motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Kadarisman (2012) dalam Lufitasari (2014:12) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3) Meningkatkan disiplin kerja.
4) Meningkatkan prestasi kerja.
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu Faktor Ekstern dan Faktor Intern (Sutrisno, 2014:116):

1) Faktor Intern
   a. Keinginan untuk berkuasa.
   b. Keinginan untuk dapat memiliki
   c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
   d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
   e. Keinginan untuk hidup
2) Faktor Ekstern
   a. Kondisi Lingkungan
   b. Kompensasi yang memadai
   c. Supervisi yang baik
   d. Adanya jaminan pekerjaan
   e. Status dan tanggung jawab
   f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Maslow dalam Gondokusumo dan Sutanto (2015:187), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosisal, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut dirumuskan indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

a. Arah perilaku
b. Tingkat kegigihan
c. Tingkat usaha

Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:11), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Mondy (2008:4), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah berikan ke perusahaan.

Menurut Bangun (2009:258) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari kompensasi, tujuan tersebut diantaranya :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap
2) Memperhatikan karyawan yang ada
3) Meningkatkan produktivitas
4) Memperoleh keunggulan kompetitif
5) Aturan hukum
6) Sasaran strategi

Mulyadi (2015:12), kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu :

a. Kompensasi langsung
b. Kompensasi tidak

Menurut Bangun, (2012:260) ada beberapa tantangan dalam kebijakan kompensasi, yaitu:

1) Permintaaan dan penawaran Perekonomian
2) Serikat buruh
3) Kondisi Keuangan Perusahaan
4) Kebijakan Perusahaan
5) Produktivitas
6) Biaya hidup
7) Pemerintah

Menurut Mulyadi (2015:17) ada beberapa Proses atau tahapan yang harus dilalui dalam menentukan kompensasi, yaitu:

a. Melihat faktor lain yang relevan atau survei gaji
b. Membuat ketentuan nilai setiap pekerjaan
c. Mengelompokkan spesifikasi pekerjaan yang sejenis atau sama kedalam tingkat upah yang sama pula.
d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah yang diberikan perusahaan.
e. Berusaha untuk menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku.

Menurut Simamora (2003) dalam Aziz (2014:5) mengemukakan beberapa indikator karyawan sebagai berikut :

a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
d. Fasilitas yang memadai

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2008:444) adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:50) mengatakan bahwa pendekatan disiplin dibagi menjadi tiga yaitu:

1) Pendekatan disiplin modern
2) Pendekatan disiplin dengan tradisi
3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Menurut Rivai (2005:450) terdapat beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

a. Sanksi pelanggaran ringan
b. Sanksi pelanggaran sedang
c. Sanksi pelanggaran berat

Menurut Mulyadi (2015:60) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1) Faktor pengaruh pemberian kompensasi
2) Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3) Faktor adanya aturan tolok ukur yang pasti dijadikan pegangan
4) Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan
5) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

6) Faktor Perhatian kepada Karyawan
7) Faktor yang Mendukung tegaknya disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2008) dalam Yanti, Haryono, Minarsih (2014:9) adalah sebagai berikut :

a. Disiplin retributif
b. Disiplin korektif
c. Perspektif hak-hak Individu
d. Perspektif utilitarian

Kinerja Karyawan

Sikula dalam Mulyadi (2015:109) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Pengertian Penilaian Kinerja

Mengginson dalam Mangkunegara (2014:10) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Tujuan Penilaian Kinerja

Sunyoto dalam Mangkunegara (2014:11) mengemukakan tujuan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan,
3) Memberikan Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi karyawan serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diemban karyawan tersebut sekarang.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan,
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai kebutuhan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2014:11) keguanaan penilaian kinerja karyawan adalah:

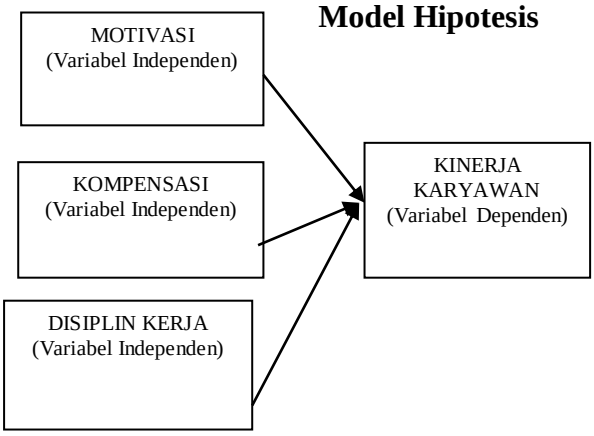
a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besar kecilnya balas jasa.
b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat meyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut
c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja,struktur organisasi, gaya pengawasan kondisi kerja dan pengawasan
e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda dalam orgaisasi
f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
i) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan.
j) Uraian tugas (*Job description*).

Menurut Tsui, Anne S, Jone L, Pearce dan Porter dalam Azis (2014:6) indikator kinerja adalah:

a. Kuantitas kerja karyawan
b. Kualitas kerja karyawan
c. Efisiensi karyawan efisiensi karyawan
d. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan
e. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan
f. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Sumber : Penulis, 2016

Hipotesis

H_1: Terdapat pengaruh antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

H_2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

H_3: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* menurut Sugiyono (2012:21) merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel–variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi yang berlokasi di Jln. Jaksa Agung Suprapto No. 140 Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan selama 2 minggu 6 Juni 2016 s/d 20 Juni 2016. Popoulasi penelitian ini adalah
karyawan Dinas Pendapatan Daerah Banyuwangi, yaitu 130 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan metode *Sampling Jenuh* (Sensus). *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode diantaranya :

1) Kuisioner
2) Studi pustaka
3) Dokumentasi

Terdapat dua variabel penelitian ini, yaitu: variabel dependen dan variabel independen.

1) Variabel dependen
   Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2) Variabel independen
   Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Pengujian instrumen pada penelitian ini meggunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan bantuan SPSS 17.0. Menurut Jogiyanto (2004) dalam Azizah (2013:44) validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian. Variabel berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas berhubungan dengan kenyataan. Menurut jogiyanto (2004) dalam azizah (2013:45) Realibilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengujian. Realibilitas berhubungan dengan akurasi dari pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur.

Pada penelitian ini menggunakan empat uji asumsi klasik, yaitu:

1) Uji Normalitas
2) Uji Heteroskedastisitas
3) Uji Multikolinearitas
4) Uji Linearitas.

Metode anaisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dengan mengunakan pengujian hipotesis yaitu uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (*R Square*).

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,772	0.1449	Valid
	X1.2	0.824		Valid
	X1.3	0.766		Valid
	X1.4	0.720		Valid
Kompensasi (X_2)	X2.1	0.728		Valid
	X2.2	0.769		Valid
	X2.3	0.839		Valid
	X2.4	0.615		Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X3.1	0.708		Valid
	X3.2	0.744		Valid
	X3.3	0.773		Valid
	X3.4	0.760		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.605	0.1449	Valid
	Y.2	0.762		Valid
	Y.3	0.672		Valid
	Y.4	0.680		Valid
	Y.5	0.725		Valid
	Y.6	0.696		Valid

Sumber : Penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1, menunjukkan bahwa r hitung seluruh item lebih besar dari r tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tabel tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach*	Keterangan
Motivasi (X_1)	0.761	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.717	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0.732	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.772	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* seluruh variabel di atas 0,7. Maka seluruh item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan reliabel.

Metode Analisis

a. Analisis Regresi Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan regresi linear berganda dan determinasi berganda yang sajikan bentuk persamaan regresi sesuai dengan rumus regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.159	1.007		3.136	.002
	X1	.251	.128	.162	1.966	.051
	X2	.240	.105	.200	2.277	.024
	X3	.560	.119	.377	4.695	.000

$Y = 0,162X_1 + 0,200X_2 + 0,377X_3$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Y = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja Karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3).

b1 = Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,162 memiliki tanda positif. Apabila variable motivasi (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat namun tdak signifikan.

b2= Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,200 memiliki tanda positif. Apabila variabel kompensasi (X2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat

b3= Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,377 memiliki tanda positif. Apabila variabel disiplin kerja (X3) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan hasil adjusted R^2 = 0,314 dapat dijelaskan bahwa 31,4% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) dan sisanya 68,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel lain adalah variabel yang berasal dari luar kantor (lingkungan kerja).

Angka adjusted R^2 tersebut dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD), menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = R2 x 100%

0,314 x 100% = 3,14

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis menguji pengaruh signifikan dari motivasi, kompensasi, disiplin kerja. Pengujian hipotesis yang pada penelitian ini menggunakan Uji t.

Tabel 19
Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.159	1.007		3.136	.002
	X1	.251	.128	.162	1.966	.051
	X2	.240	.105	.200	2.277	.024
	X3	.560	.119	.377	4.695	.000

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka t hitung sebesar 1,966 < t tabel sebesar 1,98 dan perhitungan signifikan sebesar 0,051>0,05, maka H0 terima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.251. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka t hitung sebesar 2.277 > t tabel sebesar 1,98 dan perhitungan signifikan sebesar 0,024 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.240. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh angka t hitung sebesar 4.695 > t tabel sebesar 1,98 dan perhitungan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.560.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012 : 312) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam
seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Lingga L (2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Tindow dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa motivasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan tingkat keseriusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tidak diimbangi dengan arah perilaku karyawan. Karyawan selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan, namun tidak mempedulikan perilaku.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kineja Karyawan (Y)

Menurut mondy (2008:4), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Berdasarkan penelitian Aziz (2014) yang hasilnya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan diterima.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kompensasi di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun fasilitas yang diberikan sudah memadai tetapi dengan tunjangan yang rendah membuat karyawan tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kineja Karyawan (Y)

Menurut Rivai (2008:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian Krisnanda dan Sudiby (2013) dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tingginya disiplin karyawan maka perlu ditingkatkan pula kepatuhan para karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diterima.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Instansi selalu melindungi persepektif hak-hak karyawan, namun instansi juga harus mengevaluasi peraturan yang ada di instansi. Karena peraturan di dalam instansi harus dievaluasi, terutama peraturan tentang disiplin kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1) Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin baik Kompensasi, Disiplin Kerja yang berlaku, maka semakin baik Kinerja Karyawan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

2) Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa Motivasi tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga variabel motivasi dapat menjadi variabel yang mendukung untuk peningkatan kinerja karyawan. Cara yang bisa dilakukan oleh pimpinan dengan memberi contoh hal hal positif dan lebih lebih mendekatkan diri kepada karyawan.
b. Pimpinan harus bisa mengawasi disiplin karyawan selama berada di kantor, jika menurut karyawan disiplin kerja karyawan di kantor masih kurang baik maka pimpinan harus memberikan contoh disiplin kerja selama di kantor sehingga karyawan mengikuti contoh dari pimpinan.
c. Bagi perusahaan diharapkan selalu memberikan kompensasi yang cukup bagi setiap karyawan. Karena dengan kompensasi karyawan akan bersemangat dalam bekerja

d. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian diharapkan untuk menyempurnakan penellitian ini dengan menggunakan variabel tambahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Azis, Nofriandi. 2014.Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.

Anwar, Prabu, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. DIAN RAKYAT, Jakarta

Gondokusumo, Steven dan Eddy Sutanto. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan PDAM di kota Madiun. Jurnal Manajemen Vol. 17, No. 2 Universitas Kristen Petra, Surabaya.

Hapsari, May Vita. 2011.Sistem Manajemen Kesehatan dab Keselamatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran V Surabaya). Skripsi Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.

Hasibuan, Malayu S.P.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.

http://banyuwangikab.go.id/berita-daerah/kumpulkan-wajib-pajak-banyuwangi-beri-reward-wajib-pajak-terbaik.html diakses pada 31 Maret 2016.

http://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/15/04/30/nnkx47-banyuwangi-kembali-raih-anugerah-pangripta-nusantaradiakses pada, 30 April 2015.

https://m.tempo.co/read/news/2016/07/18/087788506/ekonomi-tumbuh-

darmin-kemiskinan-tak-otomatis-turundiakses pada , 18 Juli 2016.

Islamey, Suathma Mailan. 2008. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Spiritual (ESQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perum Jasa Tirta I Malang. Skripsi Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Krisnanda Nyoman Angga, dan I Gede Adnyana Sudibya. 2013. Pengaruh Displin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Repati Sanur Beach Hotel. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali.

Lingga L. 2014. Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang. Jurnal Akutansi, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang.

Lufitasari Resti. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta, Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandug: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penerbit IN MEDIA, Bogor.

Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.

Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Rivai, Veithzal. 2005. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta

Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Santoso, Eko. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus. Jurnal Akuntansi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

Sawitri, Aulia Nurani. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rokok Samsu Mas Nganjuk. Jurnal Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.

Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19. Penerbit Mitra Wacana Medika, Jakarta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit ALFABETA, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-6. Kncana Prenasa Media Group. Jakarta.

Tindow Mohammad Iman, Peggy A.Mekel, dan Greis M. Sendow. 2014.Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cab. Calaca. Jurnal Manajemen Vol.2 No.2 Universitas Samratulangi, Manado.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Jakarta.

Yanti, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran, Semarang.