

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Non PNS Dinas Perumahan
Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup
Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Desalfa Galih Pradhana
18.0101.0195

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era revolusi industri 4.0 saat ini, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam melakukan kegiatan usaha apapun dikarenakan kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Semua potensi dari sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila individu dalam suatu perusahaan memiliki sumber daya manusianya yang dapat berjalan efektif maka perusahaan itupun akan tetap berjalan efektif. Oleh karena itu pimpinan perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Siahaan (2007) dalam Sanbowo et al.,(2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Dengan kinerja yang baik diharapkan organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Bila organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan

berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk, Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan interaksi yang harus saling mendukung dan mempercayai semua unsur organisasi yang teraktual, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan aspek aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja seperti pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk mengarahkan para karyawan dapat sejalan dengan peraturan perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja pekerjaannya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Serta disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya .Menurut Yustin. et al., (2018) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Faktor kedua yang dipengaruhi kinerja yaitu kompensasi. kompensasi merupakan bentuk pengembalian, layanan, serta keuntungan finansial yang diterima pegawai serta bagian dari hubungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan hak yang diterima oleh pegawai dari pengorbanan yang dilakukan pada suatu organisasi atau sejenisnya. Menurut penelitian yang dilakukan

Yulandri, (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Menurut Saripuddin & Handayani, (2017) penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup (DPRKPLH) yang merupakan salah satu Dinas perumahan rakyat, kawasan permukiman dan lingkungan hidup di Kabupaten Temanggung. Meningkatkan upaya pelestarian sumber daya alam, ekosistem dan keanekaragaman hayati. Melaksanakan pengawasan penataan dan penegakan hukum di bidang lingkungan hidup. Mengembangkan dan memperkuat kelembagaan, aparatur yang profesional, sistem informasi & pelayanan di bidang lingkungan hidup.

DPRKPLH memiliki karyawan yang tidak sedikit dengan berjumlah 250 Karyawan baik pns maupun non pns.yang setiap bulanya mengalami kedisiplinan, dimana untuk absensi pagi kadang masih terlambat, dan pada absensi keluar ada yang pulang. Sedang kan realisasi pada jam kerja sudah sesuai dengan prosedur. Tetapi manakala ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan segera maka karyawan harus lembur/melebihi jam kerja, karena

DPRKPLH merupakan dinas yang sesuai dengan visi dan misi dari Bupati Temanggung.

Tabel 1. 1
Daftar Hadir Absensi Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Rakyat,
Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Non PNS

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Terlambat
Januari	250	232	18
Febuari	250	242	8
Maret	250	238	12
April	250	250	0
Mei	250	237	13

Sumber Data : DPRKPLH Jumlah Absensi Kinerja selama bulan Januari-Mei 2022

Dari tabel diatas disiplin karyawan masih rendah terlihat menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami ketidak stabilan, kehadiran tertinggi dibulan April selama dibulan 2022 sebanyak 250, dan tingkat absesnsi karyawan terendah terlihat pada bulan Januari 2022 sebanyak 232, keterlambatan tertinggi dibulan januari 2022 sebanyak 18 karyawan, dan tingkat keterlambatan terendah dibulan April 2022 sebanyak 0 karyawan. Disiplin karyawan yang rendah mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Hajjah, (2021) yang meneliti tentang hubungan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian ini yang menambahkan variabel motivasi, pemilihan variabel motivasi karena dengan adanya motivasi menjadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi juga bisa penentu keberhasilan, karena organisasi tanpa

adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai Harahap & Tirtayasa, (2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid, (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo, (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga ada dalam penelitian Leonardo, (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ada dalam penelitian Arismunandar & Hazmanan, (2020) yang menyatakan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja organisasi juga harus memperhatikan motivasi kerja pegawai. Ratnawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. namun demikian menurut Adha et al., (2019) bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengacu penelitian yang dilakukan oleh Hajjah, (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian ini menambahkan variabel motivasi. Maka judul penelitian ini adalah **Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi rumusan masalah pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada dprklh. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, diajukan sebuah penelitian yang membahas mengenai disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas yaitu :

1. Menguji disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap simultan terhadap kinerja.
2. Menguji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Menguji kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
4. Menguji motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman terkait teori-teori pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya penelitian ini berguna untuk referensi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dan saran bagi dprklh mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variable, pengukuran variable dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji R^2 , uji F dan uji t.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) dalam kutipan Murti & Utami, (2021) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi ini adalah sebuah kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Teori ini menekankan bagaimana individu menggambarkan berbagai kejadian dan menghubungkan bagaimana hal tersebut berhubungan dengan sikap dan pemikiran mereka. Menurut Heider, (1958) dalam Murti & Utami, (2021) merupakan teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Atribusi sebagai proses persepsi menjelaskan bahwa individu terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan objek yang ada. Sehingga dikelola menjadi sumber-sumber akibat dari persepsi mereka. Atribusi sebagai penilaian kausalitas menjelaskan bahwa penyebab perilaku individu disebabkan oleh dua hal, personal dan impersonal. Yang dimaksud personal adalah perilaku individu yang disebabkan dari faktor internal individu tersebut, sedangkan impersonal adalah perilaku individu disebabkan dari faktor eksternal individu.

Teori ini juga mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya yang ditentukan oleh sikap,

karakter, sifat, keadaan dari luar dan lain sebagainya. Teori ini juga mengacu tentang bagaimana seorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal maupun eksternal. Teori atribusi mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor yang berasal dari seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha sedangkan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap serta kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Kinerja karyawan diduga didasarkan oleh tiga hal, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi. Tiga hal ini dapat dihubungkan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal dari karyawan dapat berupa disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan faktor eksternal dapat berupa motivasi yang diberikan oleh kantor karyawan bekerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori atribusi karena diharapkan dapat membantu menangani masalah terkait dengan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Dinas

perumahan rakyat, kawasan permukiman dan lingkungan hidup Kabupaten Temanggung, dimana variabel tersebut termasuk faktor perilaku kekuatan internal dan eksternal dalam teori atribusi dan juga teori ini mempelajari bagaimana perilaku seseorang.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja karyawan yang sebaik – baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Dalam kinerja semua elemen organisasi berkewajiban mewujudkan visi dan misi perusahaan, mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya Hajjah, (2021).

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut Illanisa et al., (2019). Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau

perusahaan. Menurut Pendapat Simajuntak, (2011) dalam, kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu :

- a. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- c. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua

peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk mengarahkan para karyawan dapat sejalan dengan peraturan perusahaan dan memberikan hasil yang, maksimal terhadap kinerja pekerjaannya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Hajijah, (2021).

Menurut Yustin. et al., (2018) disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau instansi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

Menurut Sinambela, (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan dan kedisiplinan harus ditegakkan artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sinambela (2012:239) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

- a. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.
- b. Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri.

Adapun faktor-faktor disiplin kerja menurut Ratnawati et al., (2022) antara lain meliputi :

- a. Menaati dan mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi.
- b. Kepatuhan terhadap jadwal kerja.

- c. Menerima hukuman yang diberikan oleh pimpinan.
- d. Bersedia memperbaiki kesalahan.
- e. Menyimpan catatan pekerjaan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukannya perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, membuat motivasi karyawan, membuat karyawan lebih merasa terhargai dengan hasil kerja yang diberikan ke perusahaan. Selain itu kompensasi juga mempunyai arti untuk dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja Hajijah, (2021).

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat Suroto, (2022).

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung. adapun kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi secara finansial dan kompensasi

nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan kompensasi nonfinancial didefinisikan sebagai balas jasa bukan dalam bentuk uang Hadi & Sudaryana, (2022).

Menurut Hartatik, (2014:251) kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung yaitu:

a. Kompensasi Finansial Langsung yaitu :

1) Upah

Upah adalah Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan beban pekerjaan karyawan.

2) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan, kebutuhan dan ketepatan waktu pembayaran.

3) Bonus

Bonus adalah pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Berdasarkan indikator kepuasan, harapan, kebutuhan karyawan.

4) Insentif

Insentif adalah Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Berdasarkan indikator kesesuaian dengan harapan dan kinerja karyawan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan Saleh & Utomo, (2018).

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegairahan untuk bekerja, Motivasi yang mendasari perilaku seseorang berbeda antar satu dengan yang lain, meskipun mungkin terdapat kemiripan antara satu dengan yang lain pastilah menjadi pribadi yang unik, masing-masing pribadi mempunyai kekhasan yang dominan yang mengerakan dirinya untuk melakukan sesuatu dalam hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan Hidayat, (2021).

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Motivasi sebagai proses

batin atau proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Sutrisno, (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

a. Faktor intern.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor ekstern.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

B. Telaah penelitian sebelumnya

Penelitian ini yang berkaitan dengan Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai terdiri dari Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang ditunjukkan pada beberapa penelitian berikut ini.

Penelitian dari Suroto, (2022). berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan khususnya pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kebayoran Lama Jakarta Selatan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Penelitian dari Ratnawati et al., (2022). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Hajijah, (2021) hasil penelitian ini meneliti tentang hubungan variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini bahwa menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja yang kuat. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Sanbowo et al., (2021). Hasil penelitian yaitu Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis

menggunakan statistik analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Rizkia & Syarifuddin, (2021). Hasil penelitiannya menggunakan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi sudah termasuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik dan variabel kinerja karyawan juga sudah termasuk dalam kategori baik sebesar Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Anggraini & Marsih, (2021). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Harahap & Tirtayasa, (2020). Hasil penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka rumusan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama ini secara simultan menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan

memberikan kinerja secara tepat semenjak saat mulai bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan memiliki keterampilan dan pengetahuan agar dapat memberikan jasa tertentu. Sedangkan jika peningkatan sumber daya manusia melalui disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikelola dengan sangat baik terhadap kinerja.

Berdasarkan teori atribusi dapat dihubungkan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal dari karyawan dapat berupa disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan faktor eksternal dapat berupa motivasi yang diberikan oleh kantor karyawan bekerja. Maka hasil penelitian dari Saleh & Utomo, (2018) disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Hadi & Sudaryana, (2022) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian dari Ratnawati et al., (2022) motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk mengarahkan parakaryawan dapat sejalan dengan peraturan perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja pekerjaannya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Hasibuan (2017:112). Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan teori atribusi yang mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya yang ditentukan oleh sikap, karakter, sifat, keadaan dari luar dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh Hajjah (2021) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian Tanjung & Manalu (2019) terdapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik yang secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi tinggi

rendahnya kinerja karyawan. Selain itu juga kompensasi mempunyai arti yang mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Kompensasi adalah pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung/tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang dilakukan perusahaan diantaranya untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, membuat motivasi karyawan, membuat karyawan lebih merasa terhargai dengan hasil kerja yang diberikan ke perusahaan.

Berdasarkan teori atribusi yang mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya yang ditentukan oleh sikap, karakter, sifat, keadaan dari luar dan lain sebagainya. Menurut Husein Umar (2013:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Dalam penelitian ini Hadi & Sudaryana, (2022) terdapat Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan dalam penelitian Dwianto et al., (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga berbeda, karena semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

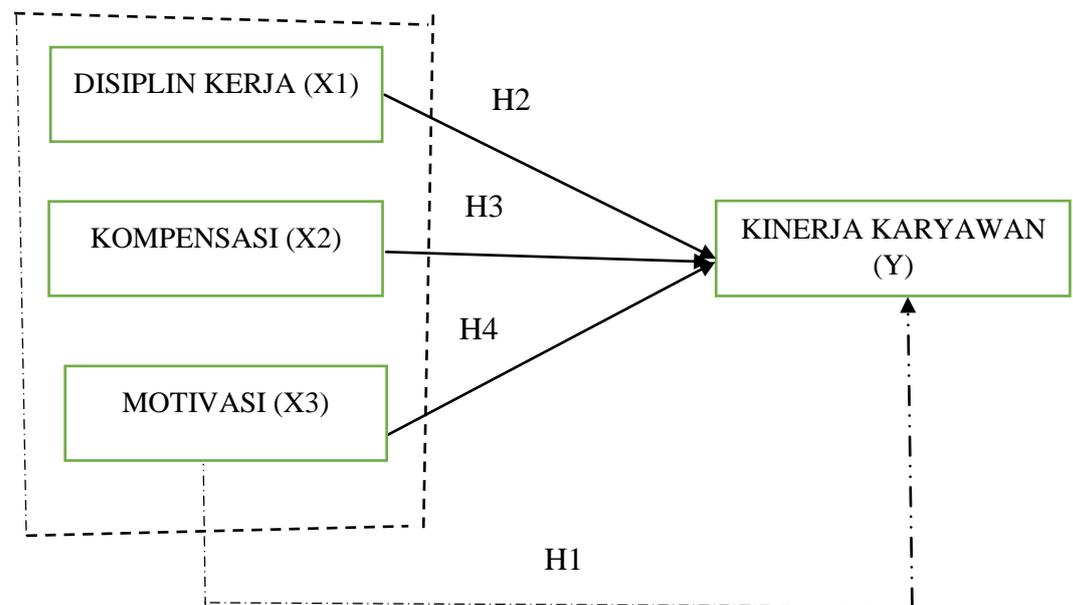
Hasibuan & Handayani, (2017) dalam ini penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiruja & Mukuru (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Rantesalu et al (2016) dan Dhermawan et al (2012) yang menunjukkan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis memilih faktor disiplin kerja, kompensasi, dan

motivasi. Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variabel) adalah disiplin kerja X1, kompensasi X2, dan motivasi X3, sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent variabel) kinerja karyawan Y.



Keterangan :

- > : Pengaruh secara langsung
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan salah satu cara dalam penelitian yang data-datanya diolah dengan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yang ada.

Menurut Sugiyono, (2019) metode kuantitatif adalah metode yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2017). Sehingga dapat disimpulkan populasi adalah semua objek dan subjek yang diteliti dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini didasarkan dari data absensi kerja di dinas perumahan rakyat, kawasan pemukiman dan lingkungan hidup

selama 5 bulan yaitu bulan januari-mei 2022 dengan jumlah karyawan sebanyak 250 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto, (2002). Sampel yang dipilih dalam melakukan penelitian ini karyawan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Temanggung. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* dengan metode yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono, (2019) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 169 orang. Karena dari 250 karyawan tidak terisi / tidak kembali 81 kuesioner

Tabel 3. 1
Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Terisi	keterangan
250 karyawan	169	Tidak kembali 81

Sumber: Data Diolah, 2022

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya yaitu karyawan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup di Kabupaten Temanggung. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah jawaban atau pernyataan responden dari pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen/penjelas yang digunakan adalah pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi. Variabel dependen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Adapun penggunaan skala 1 – 5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
2. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
3. Kurang Setuju (KS) dengan nilai skor 3
4. Setuju (S) dengan nilai skor 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya. Menurut Affandi (2018) terdapat beberapa indikator kinerja: :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah persepsi responden merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi Saleh & Utomo, (2018). Indikator disiplin kerja :

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung Jawab
- e. Pengembangan

3. Kompensasi

Kompensasi adalah persepsi responden sangat melekat dengan kinerja karena kompensasi salahsatu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawanpun termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik. Adapun Indikator dalam penelitian ini Alfiansyah, (2021) yang menjelaskan :

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Bonus
- d. Fasilitas

4. Motivasi

Motivasi adalah persepsi responden yang dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai Harahap & Tirtayasa, (2020). Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan akan penghargaan.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

F. Metode Uji Instrumen Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) analisis deskriptif ini berfungsi untuk mendeskripsikan maupun memberikan sebuah gambaran mengenai objek yang akan diteliti melalui sebuah data maupun populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis serta membuat kesimpulan yang sudah berlaku secara umum. Analisis deskriptif yang sudah dimaksudkan untuk mengetahui tentang karakteristik serta tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dari kuesioner.

2. Uji validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali, (2013) suatu

kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS.

3. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali, (2018). Kuesioner dikatakan realible jika jawaban responden stabil dengan menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, yang digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknis Cronbach Alpha. Menurut Ghozali, (2018) jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

G. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda

bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3), Kinerja karyawan (Y). Berikut persamaan dengan analisis regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

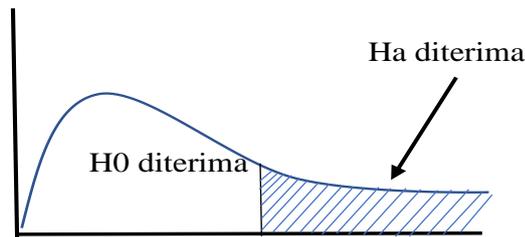
Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1	= koefisien regresi untuk (Disiplin Kerja)
b_2	= koefisien regresi untuk (Kompensasi)
b_3	= koefisien regresi untuk (Motivasi)
X_1	= Variabel Disiplin Kerja
X_2	= Variabel Kompensasi
X_3	= Variabel Motivasi
e	= <i>error</i> (nilai residu)

H. Uji Model

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

2. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas Ghozali, (2018).

3. Uji t (Parsial)

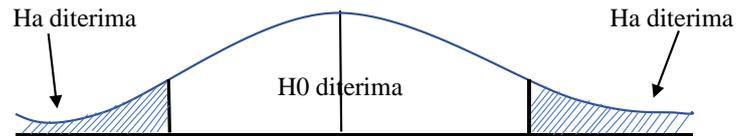
Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian Ghozali, (2016) :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Kurva Uji t

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non Pns di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Non Pns di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Non Pns di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non Pns di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini menggunakan pengumpulan data sensus dalam kurun waktu satu minggu. Data yang diperoleh peneliti adalah data

saat ini, sehingga besar kemungkinan masih membutuhkan waktu penelitian yang sedikit lama bagi peneliti

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang bisa penulis berikan kepada DPRKPLH Kabupaten Temanggung adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan DPRKPLH semua unsur dalam instansi harus mendapat perhatian yang proporsional seperti disiplin karyawan, kompensasi dan motivasi demi meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi pemimpin harus memberikan contoh disiplin yang baik, dimana dia selalu menjadi panutan bawahannya.
3. Bagi instansi bisa memberikan kompensasi yang layak kepada para pegawainya dengan cara memperhatikan gaji, tunjangan, bonus dan fasilitas.
4. Bagi instansi harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya demi meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Anggraini, D. U., & Marsih, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN MUSI BANYUASIN Desi. *JURNAL MANAJEMEN KOMPETEN*, 4(1), 27–42.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta.
- Arismunandar F, M., & Hazmanan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Erick, N., & Sutanto, E. M. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI CV SUPRATEX. *Program Manajemen Bisnis*.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analitis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Dela)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

25 (9th ed.). Univesitas Diponegoro.

- Hadi, E. N. N., & Sudaryana, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trimulya Interbuana Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17620>
- Hajijah, I. M. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 12–28.
- Halim Rosa Faisalsya, Pradhanawati Ari, D. S. R. (2014). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). *Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Email*, 1–10.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 253981.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: <Http://Dx.DoI.Org/> DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Leonardo E, A. F. (2015). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOPANITIA. *AGORA*, 3(2), 28–31. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>

- Ratnawati, W., Rio Setiawan, & Laila Irawati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7321>
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3575–3583.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sanbowo, V. B., Rachmawati, ike K. R., & Fathorrahman. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Di Pt. Sinarmas Multifinance Pangkalpinang). *Jubis*, 2(2), 38–42.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Bumi Aksara*. (Vol. 7, Issue 2).
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7268>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (kedua). Alfabeta.
- Suroto. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEKERJA PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU). *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2, 94–100.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. In *Prenada Media*.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11.
- Yulandri, O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yustin., P., Mandey, S. L., & Maramis, J. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2248–2257.