

## Analisis Motivasi Kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan dengan Pengaruh Kompensasi serta Disiplin Kerja

Raynaldo Listianov<sup>1✉</sup>, Zefriyenni<sup>2</sup>, Jhon Very<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[Raynaldolistianov96@gmail.com](mailto:Raynaldolistianov96@gmail.com)

### Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and discipline on employee performance through work motivation as an intervention variable at the Department of Horticulture and Animal Husbandry. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing a questionnaire of 70 respondents. The results obtained that there is a positive and significant effect of compensation on work motivation at the Department of Horticulture and Animal Husbandry. There is a positive and significant effect on work motivation at the Department of Horticulture and Animal Husbandry. There is a positive and significant influence on the performance of employees at the Department of Horticulture and Animal Husbandry. There is a positive and significant influence on the performance of employees at the Department of Horticulture and Animal Husbandry. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance at the Department of Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry. Work motivation mediates the effect of compensation on employee performance at the Department of Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry. Work motivation mediates the effect of discipline on employee performance at the Department of Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry.

Keywords: Compensation, Discipline, Work Motivation, Employee Performance, Intervening.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 70 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Intervening.

*Journal of Business and Economics (JBE) is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya[1].

Organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki hasil kerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya[2].

Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan

merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan[3].

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan[4]. Menurut Kinerja pada dasarnya adalah

yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Berikut ini indikator kinerja utama tahun 2020-2021 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data capaian kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan dapat dilihat pada Tabel.1.

Tabel. 1 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Tahun 2020-2021

No	Indikator kinerja Utama	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Disiplin kerja	90 %	70,54 %	92 %	83,9%
2	Upah dan gaji	95 %	72,02 %	95 %	93,05 %
3	Kerjasama	85 %	85,21 %	85 %	87,38 %
4	Insentif	95 %	68,78 %	95 %	98,21 %
5	Tunjangan	100 %	100 %	100 %	100 %
6	Kejujuran	90 %	98,78 %	93 %	99,29 %
7	Kualitas kerja	100%	75,21%	100%	85,82%
8	Kuantitas kerja	100%	67,44%	100%	87,49%

Berdasarkan data 2020 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan, dari 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam kerjasama target (85%) sedangkan realisasinya (85,21%), tunjangan target (100%) sedangkan realisasinya (100%), dan kejujuran target (90%) sedangkan realisasinya (98,78%) dan 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat disiplin kerja (70,54 %), upah dan gaji (72,02 %), insentif (68,78 %), kualitas kerja (75,21%) dan kuantitas kerja (67,44%).

Berdasarkan data 2021 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan, dari 8 Indikator Kinerja Utama (IKU) hanya ada 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam kerjasama target (85%) sedangkan realisasinya (87,38%), insentif target (95%) sedangkan realisasinya (98,21%), tunjangan target (100%) sedangkan realisasinya (100%), dan kejujuran target (93%) sedangkan realisasinya (99,29%) dan 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat disiplin kerja (83,9%), upah dan gaji (93,05%), kualitas kerja (85,82%) dan kuantitas kerja (87,49%). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi hasil kinerja

pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi[5].

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. motivasi juga merupakan faktor penting dalam kinerja. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal baik berupa tenaga maupun waktu dalam mengemban tugas dan tanggung jawab serta menunaikan kewajiban dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja sama sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari

oleh motivasi. Motivasi tersebut dapat bersifat intrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena tenaga penjual yang menemukan reward dengan melakukan pekerjaan itu sendiri[6].

Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang[7]. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Apabila Motivasi yang diberikan organisasi sesuai dengan prestasi kerja pegawai, maka akan menambah motivasi kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai akan semakin meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian tersebut menekankan bahwa kompensasi berkaitan dengan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung[8]. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi adalah pendapatan langsung dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas jasa yang dibayarkan oleh institusi secara periodik kepada Pegawai Negeri Sipil dan mempunyai jaminan yang pasti, kesejahteraan disebut juga kompensasi pelengkap atau gaji tersembunyi[9]. Kompensasi adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dikatakan bahwa kompensasi sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai masih belum sesuai dengan hasil kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih rendah.

Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin, disiplin pegawai yang masih sangat rendah. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga

merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran[10]. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu dirapakan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan ke disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai[11]. Penelitian lainnya menjelaskan bahwa kompensasi membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai[12]. Hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[13]. Lebih lanjutnya hasil analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[14].

Berdasarkan penjelasan tersebut maka masalah penelitian ini akan mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja dengan analisis hasil kinerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih belum optimal. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan belum sesuai dengan prestasi yang dihasilkan pegawai. Disiplin kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan masih rendah karena masih banyak pegawai yang datang terlambat. Motivasi kerja yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan di atas penulis ingin mengetahui.

## **2. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[15].

### **2.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[16]. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam

objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Pasaman Barat yang berjumlah 70 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari papulasi itu[18]. Karena jumlah populasi kecil darai 100 maka sampel adalah seluruh jumlah pegawai tetap Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan 70 orang.

## 2.2 Uji Validitas

Merupakan menjelaskan bahwa validitas adalah menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan Persamaan. 1.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

## 2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak[19]. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (kurtosis) dan koefisien kemiringan (skewness). Untuk melakukan standarisasi skewness dan nilai kurtosis digunakan pada Persamaan.2.

$$Z_{skew} = \frac{S - 0}{\sqrt{6/N}} \quad Z_{kurt} = \frac{K - 0}{\sqrt{24/N}} \quad (2)$$

Jika  $Z_{skew}$  dan  $Z_{kurt} \leq$  nilai kritis maka residual terstandarisasi berdistribusi normal, sedangkan jika menggunakan tingkat toleransi 0.01 atau 1 persen maka nilai kritisnya  $\pm 2.58$ , tingkat toleransi 0.05 atau 5 persen maka nilai kritisnya  $\pm 1.96$  dan tingkat toleransi 0.10 atau 10 persen maka nilai kritisnya  $\pm 1.65$ .

## 2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi

atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui[20]. Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis multiple regression atau regresi berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X1), disiplin (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Z) variabel intervening dengan motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada Persamaan. 3.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e \quad (3)$$

## 2.5 Uji t

digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan uji  $t \leq 0,05$ , maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikan uji  $t \geq 0,05$  maka hipotesis di tolak dapat dilihat pada Persamaan. 4.

$$t_{hitung} = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}} \quad (4)$$

Apabila hasil pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka menerima  $H_a$  : yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila hasil pengujian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka menerima  $H_o$  : yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2.6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel terikat yang datang dari variabel bebas, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya dapat dilihat pada Persamaan. 5[21].

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (5)$$

ari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linear berganda[22]. R<sup>2</sup> merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel terikat. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bahwa:

A. Jika nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin mendekati satu, berarti variabel terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R<sup>2</sup> semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

B. Jika nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel diatas terhadap variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya

koefisien determinasi pada ( $R^2$ ) berada antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 > 1$ .

### 3. Hasil dan Pembahasan

Rencana strategis (Renstra) Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021-2026 disusun sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi arah pembangunan yang ingin dicapai kurun waktu 5 tahun, ini menjadi dasar bagi aparatur Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat dalam melaksanakan aktivitas pembangunan Pertanian Kabupaten Pasaman Barat. Adapun uji analisis statistik deskriptif memuat deskriptif statistik mengenai minimum, maximum, mean dan std. deviation dapat dilihat pada Tabel. 2.

Tabel. 2 Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Kompensasi	70	27.40	48.84	38.442	7.69460
Disiplin	70	27.40	48.84	41.385	11.01289
Motivasi kerja	70	27.40	48.84	41.928	6.32300

Kinerja	70	27.40	48.84	41.528	6.18020
Valid	N	70			

Pada tabel di atas dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai terendah 27.40 dan nilai tertinggi 48.84 dengan nilai rata-rata 38.4429 dan ukuran sebaran statistik 7.69460. Disiplin memiliki nilai terendah yaitu 27,40 dan nilai tertinggi 48.84 dengan nilai rata-rata 41.3857 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 11.01289. Motivasi kerja memiliki nilai terendah yaitu 27,40 dan nilai tertinggi 48.84 dengan nilai rata-rata 41.9286 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 6.32300 dan kinerja pegawai memiliki nilai terendah yaitu 27,40 dan nilai tertinggi 48.84 dengan nilai rata-rata 41.5286 dan sedangkan ukuran sebaran statistik 6.18020.

#### 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan Disiplin terhadap motivasi kerja maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya adalah motivasi kerja ( $Y$ ). Berikut uji regresi dapat dilihat pada Tabel. 3.

Tabel. 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	15.061	2.314	6.508	.000
	kompensasi ( $X_1$ )	.422	.064	.513	.610
	disiplin ( $X_2$ )	.257	.045	.573	.573

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya bahwa nilai konstanta sebesar 15,061, artinya jika kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 15,061. Koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,422 artinya apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi disiplin bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,422. Koefisien regresi disiplin terhadap motivasi kerja adalah 0,257 artinya apabila disiplin ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi kompensasi bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,257.

#### 3.2 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ . Probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka

diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $70-2-1 = 67$  (  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,996. Dari hasil olah data di atas yang disajikan pada Tabel.2.

##### A. Variabel kompensasi ( $X_1$ )

- $H_0$  : kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).
- $H_1$  : kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) 6.570 > t-tabel 1,996. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi kompensasi ( $X_1$ ) 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

##### B. Variabel disiplin ( $X_2$ )

- $H_0$  : disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

- H2 : disiplin (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Disiplin (X2)  $5.735 > t\text{-tabel } 1,996$ . Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Disiplin (X2) 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima.

### 3.3 Uji F

Tabel. 3 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1886.745	2	943.372	72.492	.000 <sup>b</sup>
	Residual	871.898	67	13.013		
	Total	2758.643	69			

### 3.4 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X1), disiplin (X2) terhadap motivasi kerja (Y). adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. 4.

Tabel. 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.675	3.60741

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh angka Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,675 atau 67,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen kompensasi (X1), disiplin (X2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 3. 5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

#### A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, maka hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### B. Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi kerja

Hasil dari penelitian menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dibuktikan dengan nilai sig (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak

Uji ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada lampiran dengan hipotesis yang diajukan. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung =  $72.492 > F\text{-tabel } 2,74$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berarti secara bersama-sama kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel.3.

dan  $H_2$  diterima untuk variabel disiplin. Dengan demikian, maka hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,002) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, maka hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### D. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pegawai

Hasil dari penelitian menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai sig (0,001) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_4$  diterima untuk variabel disiplin. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat ( $H_4$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap motivasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan. Terdapat pengaruh positif

dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan.

## Daftar Rujukan

- [1] Ardana, Ii. Ik. I(2016). *Ipengaruh Imotivasi Idan Ipemberdayaan Ikaryawan Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Ipt I. Ihd Imotor I99 Idenpasar Iadetya Ivianty Iputri II Ifakultas Iekonomi Idan Ibisnis Iuniversitas Iudayana I, Ibali I, Iindonesia Ipengembangan Isumber Idaya Imanusia Iorganisasi Imerupakan Isuatu Iproses Ipen. I5(11), I7272–7299*
- [2] Atatsi, E. A., & Stoffers, J. (2021). *Team Learning , Work Discipline , And Performance : A Qualitative Case Study Of A Technical University In Ghana. I–16.*
- [3] Bukhari, Is. Ie. Ip. I(2019). *Ipengaruh Imotivasi, Ikompensasi, Idan Ilingkungan Ikerja Iterhadap Ikinerja Ibukhari II)\* I, Isjahril Ieffendi Ipasaribu I2) II,2. I2(1), I89–103.*
- [4] Bustomi, Ia., Isanusi, II., I& Iherman, Ih. I(2020). *Ipengaruh Iorganizational Icitizenship Ibehavior I(OCB) Iterhadap Ikinerja Ipegawai Ikementerian Iagama Ikota Ibandung. Itadbir: Ijurnal Imanajemen Idakwah, I5(1), II–16. Ihttps://Doi.Org/10.15575/Tadbir.V5i1.2002*
- [5] Cleopatra, Ic., Ilie, Id., Iefendi, Ie., I& Iwijaya, Ia. I(2018). *Ipengaruh Idisiplin Ikerja Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Ipada Ipabrik Ikerupuk Inaga Imas Ipematangsiantar. Jurnal Imanajemen Idan Ikeuangan. Ihttps://Doi.Org/10.37403/Sultanist.V3i1.38*
- [6] Damanik, Im. Ih. I(2017). *Ipengaruh Ikompensasi Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Idengan Ikepuasan Ikerja Isebagai Iv variabel Iintervening Ipt. Ipower Iswitch. Iin Ijurnal Iprofita I(Vol. I2, Iissue I6). Ihttp://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/13836*
- [7] Deni, Ia., Iriswanto, Ia., Itinggi, Is., Iekonomi, II., I& Isukabumi, Ip. I(2019). *Ipemberdayaan Ikaryawan I(Employee Iempowerment) Idalam Ipspektif Ikajian Ijurnal Imanajemen Isumberdaya Imanusia: Iv ol. Iv I(Issue I2).*
- [8] Eka, Ia. If., Isunaryo, Ih., I& Iabs, Im. Ik. I(2017). *Ipengaruh Ikerjasama Itim Idan Ikreativitas Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Iud. Iagro Iinti Isejahtera Ijember. Iri set Imanajemen, II, I13.*
- [9] Ghozali, Ii. I(2016). *Ipengaruh Imotivasi Ikerja, Ikepuasan Ikerja Idan Ikemampuan Ikerja Iterhadap Ikinerja Ipegawai Ipada Ikantor Ikementerian Iagama Ikabupaten Ibanjar. Ijieb, II30–137.*
- [10] Handoko, It. Ih. I(2017). *Imanajemen Isumber Idaya Imanusia. Iedisi Irevisi. Iin Ijakarta: Ibumi Iaksara.*
- [11] Hasibuan, Is. Ip. Im. I(2016). *Imanajemen Isumber Idaya Imanusia; Idasar Idan Ikunci Ikeberhasilan. Iin Ijakarta : Imas Iagung.*
- [12] Ichwanul Imuslimin. I(2020). *Ipengaruh Ikompensasi, Imotivasi Idan Ikepuasan Ikerja Iterhadap Ikinerja Ipegawai Ipada Idinas Ipertanian Ikota Ibima. Ijurnal Iilmiah Imandala Ieducational, I6(2), I388. Ihttp://Ejournal.Mandalanursa.Org/Index.Php/IJIME/Index*
- [13] Iwan, Ir. Ib., Isuhasto, In., I& Ilestariningsih, It. I(2018). *Idan Ikompensasi Itehadap Ikinerja Isumber Idaya Imanusia Imenggunakan Ianalisis Ipartial Ileast Square. I3.*
- [14] Liyas, Ij. In. I(2017). *Ipengaruh Idisiplin Ikerja Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Ipada Ibank Iperkreditasi Irakyat.*
- [15] Pangarso, Ia., I& Isusanti, Ip. Ii. I(2016). *Ipengaruh Idisiplin Ikerja Iterhadap Ikinerja Ipegawai Idi Ibiro Ipelayanan Isosial Idasar Isekretariat Idaerah Iprovinsi Ijawa Ibarat. Ijurnal Imanajemen Iteori Idan Iterapan Ijournal Iof Itheory Iand Iapplied Imanagement, I2. Ihttps://Doi.Org/10.20473/Jmtt.V9i2.3019*
- [16] Prasetyo, Ie. It., I& Imarlina, Ip. I(2019). *Ipengaruh Idisiplin Ikerja Idan Ikepuasan Ikerja Iterhadap Ikinerja Ikaryawan Ipada Ipt Inihon Iplast Iindonesia. Ijurnal Iinspirasi Ibisnis Idan Imanajemen, I3(1), I21–30.*
- [17] Priyamedha, Ia. Ia. Ih., I& Isupartha, Iw. Ig. I(2019). *Ipengaruh Idiklat, Ikepemimpinan Idan Ihubungan Iindustrial Iterhadap Ikinerja Ikaryawan. Ie-Jurnal Imanajemen, I8(7), I4619–4643.*
- [18] Rahayu, Is., I& Irozak, Ih. Ia. I(2018). *Ipengaruh Ikepribadian Idan Ipemberdayaan Iterhadap Ikinerja Imelalui Iorganizational Icitizenship Ibehavior Idengan Imodal Isosial Isebagai Iv variabel Imoderating. Iprosidings Iseminar Inasional Imulti Idisiplin Ilmu I& Ic all Ifor Ipapers Iunisbank, I978–979.*
- [19] Rajak, Ia., Inurlaila, I& Imumulati, Ic. I(2019). *Ipengaruh Ikecerdasan Iemosional I, Ikompensasi Idan Idisiplin Ikerja Iterhadap Ikinerja Ipegawai Ipada Ibadan Iperencanaan Ipembangunan Idaerah Iprovinsi Imaluku Iutara. Iejournal Iunkhair, I6(2), II–15.*
- [20] Ramadhan, Ir., Ipongtuturan, Iy., I& Iwahyuni, Is. I(2020). *Ianalisis Ipengaruh Ikepemimpinan Idan Idisiplin Iserta Ikompensasi Iterhadap Ikepuasan Ikerja Ipegawai Idan Ikomitmen Iorganisasional. Ijurnal Imanajemen, II2(2), I306–316. Ihttp://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/JURNALMANAJ EMEN*
- [21] Ratnasari, Is. II., Ifitri, Id., Izulkifli, Iz., Inasrul, Ih. Iw., I& Isupardi, Is. I(2020). *Ianalisis Imanajemen Iperubahan, Ikepemimpinan Itransfasional, Istruktur Iorganisasi, Ibudaya Iorganisasi Idan Idisiplin Ikerja Iterhadap Ikinerja Ikaryawan. Ijurnal Ibenefita, I5(2), I225. Ihttps://Doi.Org/10.22216/Jbe.V5i2.5303*
- [22] Riduwan. I(2017). *Idasar-Dasar Istatistika. Iin Ibandung: Ialfabeta.*