

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PONOROGO

Maria Trimegawati ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Suprihatmi Sri Wardiningsih ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ mariatrimewawati@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of main keys in achieving organizational goals. Human resources have an important role as a potential activator for all organizational activities. The importance of human resources in an organization demands every organization to have qualified and productive employees. The results of this study show that: 1) Compensation has a positive and significant effect on the performance of State Civil Officers in The Demographic and Civil Registry Service of Ponorogo District. 2) Motivation has a positive and significant effect on the performance of State Civil Officers in The Demographic and Civil Registry Service of Ponorogo District. 3) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of State Civil Officers in The Demographic and Civil Registry Service of Ponorogo District. Variable that has dominant effect on performance of State Civil Officers in The Demographic and Civil Registry Service of Ponorogo District is work discipline, because this variable has a highest coefficient value.

Keywords: *compensation, motivation, work discipline, state civil officers performance*

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk penghargaan organisasi atas kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil. Ketidakadilan dalam memberikan kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja. Menurut Gaol (2014: 310) kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi. Dari kedua pendapat tersebut kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap instansi/organisasinya dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, (2018) dan Muhammad, (2016) yang hasilnya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afrita, (2014) hasilnya bertentangan yaitu menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/dorongan yang berlangsung secara sadar (Bagun, 2012:

312). Motivasi merupakan salah satu pemicu karyawan agar bekerja dengan baik tanpa paksaan, sebaliknya jika motivasi dalam bekerja karyawan kurang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan mempunyai potensi yang baik. Menurut Hasibuan (2012: 141) seseorang melaksanakan tugas secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, hasil menguntungkan kedua belah pihak baik organisasi maupun karyawan (Permatasary dan Rostiana, dan Nurdjajadi, 2008: 182). Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun, Suseno dan Sugiyanto, 2010). Hal tersebut di atas diperkuat oleh hasil penelitian dari Hardjono (2013) dengan hasil menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

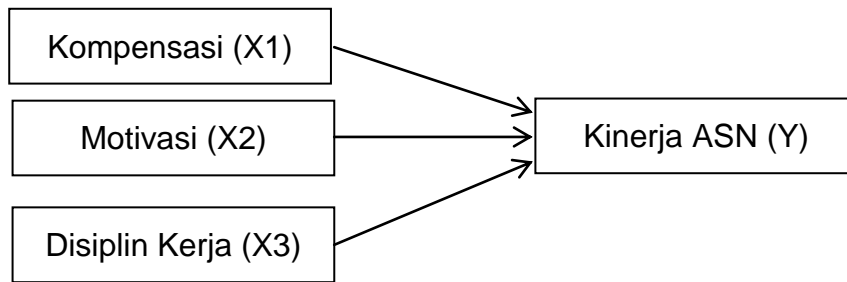
Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2003: 825). Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh disiplin kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik lebih mungkin berkinerja baik dan sebaliknya karyawan yang tidak disiplin akan berkinerja buruk. Menurut Hasibuan (2014: 193-194) disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolo, (2016) dan Wales (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purba, (2019) memiliki hasil yang bertolak belakang yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ponorogo, Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ponorogo, Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ponorogo, Untuk menganalisis variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam skema yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, namun tidak dipengaruhi variabel lain di dalam model. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3).

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, yaitu kinerja karyawan (Y)

Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Sunyoto (2019: 29) kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada Kinerja Aparatur Sipil Negara untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diberikan. Dengan definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas meningkatkan atau pun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu, (2016) dan Armansyah, (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Hasibuan (2012: 141) seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi diperlukan komunikasi yang intensif antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar sesama karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Saleleng dan Soegoto (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki kedisiplinan yang baik tentu berdampak baik pula terhadap kinerjanya, sebaliknya jika Aparatur Sipil Negara tidak disiplin tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga mengalami penurunan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Gabriela, Silvy, Rudy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian sensus pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, dengan pertimbangan data yang diperlukan untuk penelitian ini tersedia serta diperolehnya izin penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang menjadi Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 52 orang. Adapun untuk bahan pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto: sampel dalam penelitian ini adalah semua responden sebanyak 52 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, golongan pangkat, masa kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	32	61,54%
		Perempuan	20	38,46%
		Jumlah	52	100,00%
2	Tingkat Pendidikan	Sarjana (S2)	10	19,23%
		Sarjana (S1)	27	51,92%
		Sarjana Muda / DIII	3	5,77%
		SLTA	8	15,38%
		SLTP	2	3,85%
		SD	2	3,85%
		Jumlah	52	100,00%

No	Kriteria	Keterangan	Jumlah	Persentase
3	Golongan	IV	12	23,08%
		III	30	57,69%
		II	8	15,38%
		I	2	3,85%
		Jumlah	52	100,00%
4	Masa Kerja	Kurang dari 10 th	8	15,38%
		10 s/d 19 th	12	23,08%
		20 s/d 30 th	26	50,00%
		Lebih dari 30 th	6	11,54%
		Jumlah	52	100,00%

Sumber: Data yang diolah, 2019

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas seperti tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	α 0,05	<i>p-value</i>	Keterangan
1	Kompensasi			
	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid
	X1.4	0,05	0,000	Valid
2	Motivasi			
	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,000	Valid
	X2.3	0,05	0,000	Valid
	X2.4	0,05	0,000	Valid
	X2.5	0,05	0,000	Valid
	X2.6	0,05	0,000	Valid
3	Disiplin Kerja			
	X3.1	0,05	0,000	Valid
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
	X3.5	0,05	0,000	Valid
	X3.6	0,05	0,000	Valid
	X3.7	0,05	0,000	Valid
	X3.8	0,05	0,000	Valid
4	Kinerja ASN			
	Y1	0,05	0,000	Valid
	Y2	0,05	0,000	Valid
	Y3	0,05	0,000	Valid
	Y4	0,05	0,000	Valid
	Y5	0,05	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengujian validitas butir dari empat pertanyaan variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja ASN pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo semua valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seperti tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi	0,836	0,060	Reliabel
2	Motivasi	0,718	0,060	Reliabel
3	Kedisiplinan Kerja	0,859	0,060	Reliabel
4	Kinerja	0,723	0,060	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi, motivasi, kedisiplinan kerja, kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach alpha* $> 0,60$. Dengan melihat hasil uji validitas dan reliabilitas di atas peneliti menyimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas sesuai yang ditetapkan. Untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian sebagai dasar pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik atau tidak meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Uji multikolinieritas	nilai tolerance 0,856; 0,783: 0,816 > 0,10 dan nilai VIF 1,169; 1,277; 1,225 < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Uji autokorelasi	$p\text{-value}$ 0,779 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
3	Uji heteroskedastisitas	$p\text{-value}$ 0,105; 0,870; 0,949 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Uji normalitas	$p\text{-value}$ 0,856 > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, 2019

1. Multikolinieritas

Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kesiapan masing-masing menunjukkan batas *tolerance* variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut lolos dari uji multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi
Berdasarkan autokorelasi dengan *Run test* nilai *asympt.sig* sebesar 0,779 dengan dua arah (*2-tailed*) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.
3. Uji Heteroskedastisitas
Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa kompensasi terjadi heteroskedastisitas karena variabel independen (X_1) berpengaruh terhadap *absolut residual* atau $p\text{-value} \geq 0,05$, sedangkan motivasi (X_2) dan kedisiplinan kerja (X_3) tidak terjadi heteroskedastisitas karena kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual* atau $p\text{-value} < 0,05$, sehingga data lebih besar heteroskedastisitas.
4. Uji Normalitas
Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* tes diketahui bahwa signifikansi 0,856 berarti menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima, yang artinya bahwa data residual berdistribusi normal dengan signifikansi di atas 0,05 sehingga lolos uji normalitas.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif seperti tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik

No	Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
1	Kompensasi	52	13,00	20,00	16,6538	1,57037
2	Motivasi	52	20,00	30,00	24,9615	1,89904
3	Kedisiplinan	52	21,00	39,00	30,4615	3,20821
4	Kinerja	52	16,00	24,00	19,5769	1,60081
5	Valid N (<i>listwise</i>)	52				

Sumber: Data yang diolah, 2019

Hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompensasi sebesar 16,65 dengan nilai standar deviasi sebesar 1,570. Nilai minimum kompensasi sebesar 13 dan nilai maksimumnya sebesar 20. Nilai rata-rata motivasi sebesar 24,96 dengan nilai standar deviasi sebesar 1.899. Nilai minimum motivasi sebesar 20 dan nilai maksimumnya sebesar 30. Nilai rata-rata kedisiplinan kerja sebesar 30.461 dengan nilai standar deviasi sebesar 3.208. Nilai minimum kedisiplinan kerja sebesar 21 dan nilai maksimumnya sebesar 39. Nilai rata-rata kinerja sebesar 19.576 dengan nilai standar deviasi sebesar 1.600. Nilai minimum kinerja sebesar 16 dan nilai maksimumnya sebesar 24.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,534	1,666		0,321	0,750
Kompensasi	0,303	0,076	0,298	4,000	0,000
Motivasi	0,187	0,066	0,221	2,846	0,006
Kedisiplinan	0,306	0,038	0,614	8,054	0,000
Uji F	54,318				0,000
Adjusted R Square	0,758				

Sumber: Data yang diolah, 2019

Hasil regresi berganda di atas dapat dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,534 + 0,303X_1 + 0,187 X_2 + 0,306 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 0,534, artinya apabila kompensasi, motivasi dan kedisiplinan kerja tidak sama dengan 0 maka kinerja pegawai adalah positif.
- b₁ = 0,303, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Apabila kompensasi semakin ditingkatkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo semakin meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kedisiplinan dianggap konstan.
- b₂ = 0,187, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Apabila motivasi semakin ditingkatkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan kedisiplinan kerja dianggap konstan.
- b₃ = 0,306, artinya kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Apabila kedisiplinan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstan.

Uji t (uji signifikansi)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa langkah-langkah uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja
Dari hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo pada tabel di atas dijelaskan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 4,000 dengan nilai probabilitas (0,000) < 0,05 maka H₀ ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
Dari hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo pada tabel di atas dijelaskan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 2,846 dengan nilai probabilitas $(0,006) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja
Dari hasil uji t pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo pada tabel di atas dijelaskan menunjukkan hasil t_{hitung} sebesar 8,054 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Uji F (Ketepatan Model)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji F (ketepatan model) digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 54,318 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai *Adjusted R2* adalah 0,758 atau 75,8%. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (kompensasi, motivasi dan kedisiplinan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo adalah sebesar 75,8%. Sedangkan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan lain lain.

Implikasi

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja
Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 4.000 dan p -value $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Di dukung dengan penelitian terdahulu oleh Armansyah, Aziz dan Putu (2018) dan Muhammad, Adolfina dan Lumintang (2016) yang hasilnya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai teori Gaol (2014: 310) kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi Aparatur Sipil Negara) yang diberikannya untuk organisasi.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 2.846 dan p -value $(0,006) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima dan

terbukti kebenarannya. Didukung penelitian Hardjono (2013) dengan hasil menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Sesuai dengan teori motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Suseno dan Sugiyanto, 2010)

3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 8.054 dan p -value (0,000) < 0,05. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Didukung penelitian Tolo, Sepang dan Dotulang (2016) dan Armansyah, Aziz, dan Putu (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014: 193-194) disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kebijakan

1. Salah satu manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan bagi Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo dalam meningkatkan kompensasi, penyusunan program pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo melalui bentuk penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, antara lain: gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas kantor
2. Peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo dengan mengambil keputusan menggerakkan, mendorong dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan baik dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melalui kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan
3. Peningkatan kedisiplinan kerja dari kesadaran dan kesediaan Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo dengan mengambil keputusan berupa mentaati peraturan organisasi yang berlaku sebagai tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan

KESIMPULAN

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Kompensasi bila semakin ditingkatkan, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Adapun variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Ponorogo adalah variabel disiplin kerja karena yang paling tertinggi nilai koefisien regresinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, Mita, Mahlia Muis, Fauziah Umar. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat". *Jurnal Analisis*. Vol.3 No.2 Desember. Hal 172-179
- Armansyah, Andi, Idris Azis, Niluh Putu. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. Vol.4 No.3 September. Hal 235-244.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewel, Joy Tulung. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2 Juni. Hal 42434.
- Daly, Hamlan. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis*. Vol.3 no. 1 Januari. Hal 84-94
- Daniel, Tandaju Christian, Rosalina, Jantje Sepang. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk Di Manado" *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.3 juli. Hal 4124-4133.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 5. BPFE Yogyakarta
- Dusauw, Amelia C, Victor Lengkong, Greis Sendow. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 5 September. Hal 551-510
- Gaol. 2014. *Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karayawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret Hal. 045-055.
- Purba, Deni Candra, Victor Lengkong, Sjendry Loindong. 2019. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado" *Jurnal EMBA*. Vol.7 No. 1 Januari. Hal 841-850.
- Rivai, Veitzhal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rosyiddun, Muhammad F. 2019. "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arafah Group

- Sukoharjo". *Skripsi*(tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Saputri, Anggita I. 2018. "Analisis Pengaruh *HumanRelation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai Kantor Organisasi Daerah Air Minum Surakarta)". *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps. Yogyakarta
- Sastrohardiwiiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Akasara Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tolo, Indri, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. 2016. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.4 No. 4 September. Hal 256-267
- Wales, Gabriela V, Silvy Mandey, Rudy Wenas.2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Manado".*Jurnal EMBA*. Vol. 5 No.3 September. Hal 4435-4444.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta