
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Sri Endar Utami¹, Made Denny Oktariyana², Imelda Asnat Verowati Lo'o³

¹Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

²Politeknik Negeri Kupang, Indonesia

³Politeknik Negeri Kupang, Indonesia

*endar.pnk@gmail.com

Alamat: Jl. Prof. Soedarto, Tembalang, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275

Korespondensi penulis: endar.pnk@gmail.com

Abstract. *The importance of improving human resource performance in every organization, both government and non-government, to face increasingly competitive work dynamics. Employee performance is influenced by several factors, including compensation, work motivation, and work discipline. However, existing data shows that performance achievement at the Kupang Regency Regent's Office has slowed down, as can be seen from the average performance achievement decreasing to 54.59% in 2023. This prompted a study to analyze the influence of these three factors on employee performance. This study was tested using multiple linear regression analysis. The study population was all 221 employees of the Kupang Regency Regent's Office. A sample of 142 people was determined using the Slovin formula. Primary data was collected through questionnaires distributed to respondents. The results of the study indicate that compensation, work motivation, and work discipline have a significant influence simultaneously (together) on employee performance at the Kupang Regency Regent's Office. Partially, work motivation and work discipline were found to have a significant influence on employee performance. Meanwhile, compensation had a positive but insignificant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Discipline and Employee Performance.*

Abstrak. Pentingnya peningkatan kinerja sumber daya manusia di setiap organisasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja. Namun, data yang ada menunjukkan bahwa pencapaian kinerja di Kantor Bupati Kabupaten Kupang mengalami perlambatan, yang dapat terlihat dari rata-rata capaian kinerja yang menurun menjadi 54,59% pada tahun 2023. Hal ini mendorong dilakukannya penelitian untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan/pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kupang yang berjumlah 221 orang. Sampel sebanyak 142 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Secara parsial, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dinamika kerja yang semakin kompetitif, setiap organisasi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Tiga faktor fundamental yang menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan kerja. Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka (Enny, 2019). Di samping itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal individu untuk mencapai tujuan

yang ditetapkan, sementara kedisiplinan kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, norma, serta integritas dalam menjalankan tugas. Ketiga elemen ini secara sinergis diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Pemerintah Kabupaten Kupang, dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan akuntabel sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, menaruh perhatian serius pada peningkatan kinerja pegawainya. Upaya ini diwujudkan melalui kebijakan pemberian kompensasi, program peningkatan motivasi, dan penegakan kedisiplinan kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan fungsi pelayanan publik dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pemerintah daerah menyadari bahwa pemanfaatan teknologi tidak akan optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, yang merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki tanggung jawab yang jelas.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang belum mencapai level optimal. Fenomena ini teridentifikasi dari masih adanya sebagian pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Masalah ini tercermin dalam aspek ketepatan waktu, ketelitian, dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Rendahnya kedisiplinan ini berpotensi menyebabkan penurunan efisiensi operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena tugas-tugas berisiko tidak selesai tepat waktu atau tidak memenuhi standar yang diharapkan.

Adanya kesenjangan antara upaya yang dilakukan dengan hasil yang dicapai diperkuat oleh data empiris. Secara umum, rata-rata pencapaian kinerja Sekretariat Kabupaten Kupang pada periode 2019-2023 berada pada kategori "Baik" dengan capaian 76,46%. Namun, terjadi perlambatan signifikan pada tahun 2023, di mana rata-rata capaian kinerja merosot tajam menjadi 54,59%, atau masuk dalam kategori "Kurang". Kondisi ini semakin dipertegas dengan hasil penilaian dari Ombudsman Perwakilan Provinsi NTT yang memberikan Rapor Merah terhadap tingkat kepatuhan pelayanan publik.

Peningkatan kinerja karyawan pada kantor Bupati Kabupaten Kupang akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sementara itu, Robbins dan Judge (2015) mendefinisikannya sebagai akumulasi hasil akhir dari semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang akan membawa kemajuan bagi instansi dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, sebab keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Dalam usaha mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor kunci yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan. Kompensasi, yang dalam kehidupan sehari-hari sering disebut sebagai gaji atau upah, merupakan faktor penting yang dapat dipersepsikan secara berbeda oleh masyarakat (Hasibuan, 2019). Selain kompensasi, motivasi dan kedisiplinan adalah faktor yang tidak bisa diabaikan. Dengan adanya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi, setiap pegawai akan terdorong untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Secara tegas, Bohórquez et al. (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, sehingga menjaga motivasi karyawan menjadi

sangat penting karena akan berdampak langsung pada kinerja. Pentingnya motivasi ini diperkuat oleh analisis komprehensif Barra et al. (2023) yang menerangkan bahwa tiga dimensi kinerja—kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik—dipengaruhi oleh motivasi kerja. Akibatnya, semakin tinggi tingkat motivasi, maka akan semakin besar kontribusinya pada peningkatan kinerja, dan sebaliknya. Hubungan positif ini juga ditegaskan dalam penelitian lain (Uzkurt et al., 2023; Wandu, 2022). Adapun bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan organisasi meliputi kompensasi yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan, kondisi kerja yang kondusif, promosi, kesempatan berkembang, serta penghargaan atas kinerja.

Selain motivasi, faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Thaief et al., 2015; Wahyudi, 2021). Disiplin kerja merupakan variabel fundamental dalam proses pekerjaan, yang tercermin dari perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa disiplin, arahan dan proses kerja tidak akan berjalan sesuai standar yang diharapkan, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam instansi pemerintahan, pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja instansi. Menurut Putra dan Gusti (2020) kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang” menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta penelitian, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Menjelaskan bahwa di duga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada karyawan yang memiliki prestasi maka karyawan tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi (Putri, 2018). Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian diatas, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta penelitian, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Kedisiplinan adalah komponen penting dari perilaku organisasi bahwa kedisiplinan membantu menjaga stabilitas dan konsistensi dalam operasional sehari-hari yang berdampak positif pada

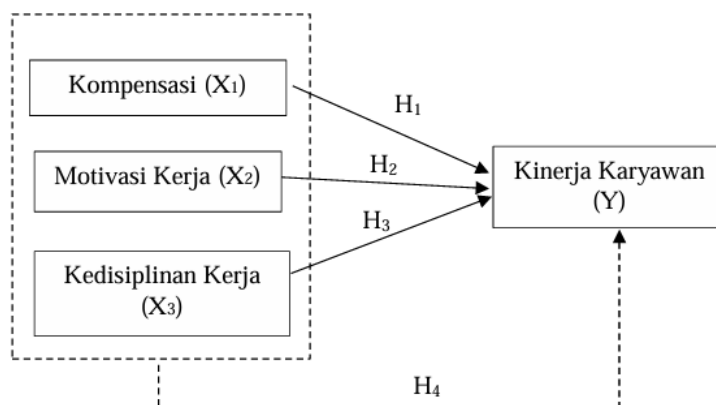
kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Luthans, 2019). Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk di kantor pemerintahan seperti Kantor Bupati Kabupaten Kupang seperti ketaatan terhadap aturan dan kebijakan, penurunan tingkat absensi dan keterlambatan, peningkatan kualitas kerja, pengembangan diri dan karier, serta peningkatan kepercayaan dari publik. Secara keseluruhan, kedisiplinan kerja memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di lingkungan kantor bupati, di mana pelayanan publik menjadi fokus utama, kedisiplinan kerja menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan dan target organisasi dengan efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, di peroleh hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kedisiplinan kerja diduga pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

4. Pengaruh kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Kompensasi merujuk pada upah, gaji, tunjangan, atau insentif lainnya yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang memadai dan adil diyakini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi kerja ini mencakup faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja secara produktif dan efisien. Motivasi kerja dapat berasal dari dorongan intrinsik (seperti kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri) maupun dorongan ekstrinsik (seperti hadiah atau pengakuan). Kedisiplinan kerja juga mengacu pada tingkat ketaatan dan komitmen pegawai terhadap aturan, prosedur kerja, dan tingkah laku yang diharapkan di tempat kerja. Kedisiplinan yang baik membantu mempertahankan standar kerja yang tinggi dan mengurangi gangguan atau ketidakefisienan. Ketiga faktor ini tidak hanya berpengaruh secara individu terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki efek sinergis ketika digabungkan. Artinya, kombinasi kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat mengarah pada kedisiplinan kerja yang lebih baik, dan akhirnya, meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks kantor Bupati Kabupaten Kupang, penting untuk memahami bagaimana interaksi antara ketiga faktor ini dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄: Kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja diduga secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di Kantor Bupati Kabupaten Kupang dengan objek penelitian adalah kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 221 orang, dan dengan menggunakan rumus Slovin, ditetapkan sampel sebanyak 142 orang. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert untuk mengukur variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan serangkaian uji statistik yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui Uji F serta Uji t.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1	Kompensasi	Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh organisasi dalam instansi pemerintahan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial yang digunakan oleh karyawan/pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup.	1. Upah dan Gaji; 2. Insentif; 3. Tunjangan; 4. Fasilitas
2	Motivasi Kerja	Motivasi suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	1. Kebutuhan fisiologi; 2. Kebutuhan akan rasa aman; 3. Kebutuhan akan disukai; 4. Kebutuhan harga diri; 5. Kebutuhan pengembangan diri.
3	Kedisiplinan Kerja	Kedisiplinan kerja merupakan kunci utama untuk mencapai kesuksesan dalam karier dan memajukan organisasi secara keseluruhan	1. Kehadiran; 2. Ketepatan waktu; 3. Kualitas kerja; 4. Kepatuhan terhadap aturan; 5. Absensi.

4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan.	1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Efektivitas; 5. Kemandirian.
---	------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	142	5	16	12,77	1,985
X2	142	8	16	13,52	2,086
X3	142	4	16	13,58	2,232
Y	142	4	16	13,42	2,039
Valid N (listwise)	142				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa total sampel yang digunakan adalah 142 Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1)

Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 16. Variabel kompensasi yang diukur dengan 4 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 4 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 12,77 dengan nilai standar deviasi variabel kompensasi sebesar 1,985. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kompensasi sudah merata.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 16. Variabel kompensasi yang diukur dengan 4 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 4 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 13,52 dengan nilai standar deviasi variabel motivasi kerja sebesar 2,086. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah

dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait motivasi kerja sudah merata.

3. Kedisiplinan Kerja (X_3)

Variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai minimum sebesar 4 dan nilai maksimum sebesar 16. Variabel kedisiplinan kerja yang diukur dengan 4 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 4 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 13,58 dengan nilai standar deviasi variabel kedisiplinan kerja sebesar 2,232. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kedisiplinan kerja sudah merata.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 4 dan nilai maksimum sebesar 16. Variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 4 item pernyataan dengan pengukuran skala likert 4 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 13,42 dengan nilai standar deviasi variabel kinerja karyawan sebesar 2,039. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kinerja karyawan sudah merata.

Uji validitas

Uji validitas untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner, (Pratiwi & Atmoko, 2022). Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitiannya akan disusun benar-benar akurat, mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika R Hitung > R Tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi			
X1.1	0,764	0,165	Valid
X1.2	0,719	0,165	Valid
X1.3	0,744	0,165	Valid
X1.4	0,774	0,165	Valid
Motivasi Kerja			
X2.1	0,759	0,165	Valid
X2.2	0,766	0,165	Valid
X2.3	0,814	0,165	Valid
X2.4	0,857	0,165	Valid
Kedisiplinan Kerja			
X3.1	0,827	0,165	Valid
X3.2	0,869	0,165	Valid
X3.3	0,830	0,165	Valid
X3.4	0,734	0,165	Valid

Kinerja Karyawan			
Y1	0,857	0,165	Valid
Y2	0,809	0,165	Valid
Y3	0,759	0,165	Valid
Y4	0,807	0,165	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 3 diatas bahwa semua pernyataan kuesioner adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki R Hitung > R Tabel ($df = N-2 = 142-2 = 140$, R Tabel = 0,165), sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan yang digunakan untuk keperluan pengujian tersebut. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan variabel apabila *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,740, 0,810, 0,826, 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja, kedisiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,740	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,810	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X_3)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, dan dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirov*. Data berdistribusi secara normal apabila nilai *asyp.Sig. (2-tailed)*, lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize d Residual	
N	142

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54878585
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,046
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dari uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0,200 > 0,05$, sehingga data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat inter korelasi yang sempurna diantara variabel independen deteksi tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Regresi bebas dari multikolinearitas jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 .

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error				Tolerance	VIF
3,348	1,077		3,110	,002		
,136	,079	,132	1,715	,089	,702	1,424
,163	,073	,167	2,223	,028	,743	1,346
,451	,066	,494	6,802	,000	,793	1,261

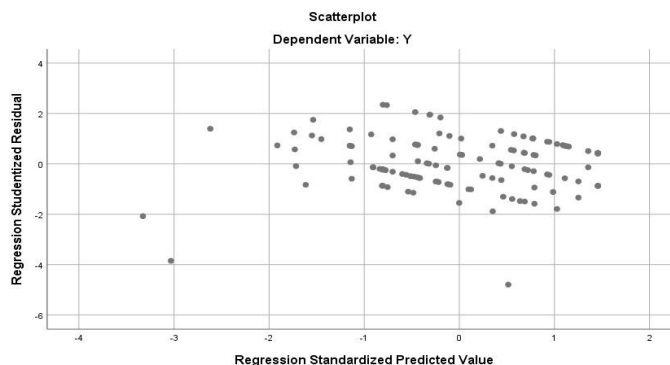
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 di atas semua nilai *Tolerance* dan *VIF*. Nilai *Tolerance* pada tabel *Coefficients* yang didapat lebih besar dari 0,10. Selanjutnya nilai *VIF* pada tabel *Coefficients* yang didapat lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot, melalui grafik *Scatterplot*, dalam mendeteksi ada tidaknya pola tertentu antara SRESID dan ZPRED dalam grafik tersebut.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam pernyataan Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda **Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,348	1,077		3,110	,002
	X1	,136	,079	,132	1,715	,089
	X2	,163	,073	,167	2,223	,028
	X3	,451	,066	,494	6,802	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh rumusan sebagai berikut: Kinerja Karyawan = 3,348 + 0,136 X1 + 0,163 X2 + 0,451 X3 Adapun interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a $\beta_1 = 0,136$ menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan 1 unit dalam Kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,136 unit. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dampaknya relatif kecil dibandingkan dengan variabel lain.
- b $\beta_2 = 0,163$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan 1 unit dalam motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,163 unit. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c $\beta_3 = 0,451$ menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang berarti setiap peningkatan 1 unit dalam Kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,451 unit. Kedisiplinan Kerja memiliki dampak atau pengaruh positif terbesar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel independen lainnya yaitu kompensasi dan motivasi dalam model ini.

2. Uji t (t Test)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara masing-masing dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis (*t test*) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji hipotesis menunjukkan:

Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,348	1,077		3,110	,002
X1	,136	,079	,132	1,715	,089
X2	,163	,073	,167	2,223	,028
X3	,451	,066	,494	6,802	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai sig sebesar 0,089 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai sig sebesar 0,028 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kupati Kabupaten Kupang.

c. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

3. Uji F

Uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,264	3	82,755	33,765	,000 ^b
	Residual	338,222	138	2,451		
	Total	586,486	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bupati Kabupaten Kupang.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil uji R^2 (uji koefisien determinasi) pada penelitian ini:

Tabel 9 Hasil Uji R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,423	,411	1,566

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,423 atau 42%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja dapat; menjelaskan sebesar 42% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang, kompensasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,089, yang lebih besar dari ambang batas 0,05, yang berarti variasi dalam kompensasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan perubahan kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja, manajemen perlu mempertimbangkan pendekatan lain di luar insentif finansial, seperti memperbaiki lingkungan kerja, memperkuat kepemimpinan, atau mengembangkan program pengembangan karyawan. Meskipun secara teori kompensasi dianggap sebagai motivator utama, pengaruhnya tidak selalu kuat di sektor publik. Karyawan di sektor ini sering kali lebih termotivasi oleh faktor-faktor non-finansial seperti komitmen pada pelayanan masyarakat, kepuasan menjalankan tugas sosial, serta stabilitas dan keamanan pekerjaan. Selain itu, struktur organisasi yang birokratis dan regulasi yang ketat dapat membatasi fleksibilitas insentif finansial sehingga kurang terkait langsung dengan kinerja individu. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Batjo dan Saleh, 2018:83), yang menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi mencakup berbagai aspek seperti menciptakan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan stabilitas pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,028, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Karena nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi, maka tidak ada pengaruh signifikan dapat ditolak, sehingga terdapat bukti statistik yang kuat untuk mendukung klaim bahwa motivasi kerja memang mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.

Motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai hal-hal yang mendorong perilaku manusia untuk mencapai hasil optimal (Hasibuan, 2017:141), termanifestasi dalam bentuk antusiasme, semangat, dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Karyawan yang termotivasi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan berkembang, dan dukungan atasan menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta inisiatif yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri Maimunah Selendra dan Resista Vikaliana (2023), Jhon Fernos dan Istikharah Wipi (2023), Mustika Dahlia dan Roni Fadli (2022), serta Lisnawati (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil uji t, kedisiplinan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Hal ini didasarkan pada nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dan berpengaruh besar terhadap cara karyawan bekerja dan berprestasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja di kalangan karyawan berpotensi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja institusi secara keseluruhan.

Pengaruh signifikan ini dijelaskan karena perilaku disiplin, yang mencakup ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan, merupakan kunci untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan profesional. Temuan ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Hadi Suprpto, 2021), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang

Berdasarkan analisis uji F, ditemukan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Ketiga faktor ini tidak berdiri sendiri melainkan bekerja secara sinergis; kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, yang kemudian dapat memperkuat kedisiplinan, sehingga ketika ketiganya berjalan selaras, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat.

Oleh karena itu, manajemen di Kantor Bupati Kabupaten Kupang memegang peran penting dalam mengelola dan mengintegrasikan ketiga aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Diperlukan adanya evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi, perancangan program motivasi yang efektif, dan penerapan disiplin yang konsisten untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh (Rina Sari & Dedi

Prabowo, 2021), yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, di mana ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa secara parsial, kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Kupang, sementara motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, keduanya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun, ketika diuji secara bersama-sama (simultan), ditemukan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel independen ini secara kolektif mampu menjelaskan 41,1% variasi pada variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Saran

Manajemen Kantor Bupati Kabupaten Kupang memprioritaskan program-program yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja dan penguatan kedisiplinan, mengingat kedua faktor ini terbukti menjadi pendorong kinerja yang paling dominan. Upaya ini dapat mencakup pengembangan jalur karir yang lebih jelas, pemberian pengakuan non-finansial, serta penegakan aturan secara konsisten dan adil. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, kebijakannya perlu tetap dijaga agar adil dan transparan guna menghindari timbulnya demotivasi. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi menjelaskan sisa 58,9% variasi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Barra, V., Haase, M., & Nuñez, J. C. (2023). Cognitive, affective, and psychomotor components of academic performance: A comprehensive analysis of their underlying dimensions. *Journal of Educational Psychology, 115*(4), 538–557.
- Batjo, N., & Saleh, C. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 81-94.
- Bohórquez, M. R., Delgado, M., & Gómez-López, L. (2023). The role of human resources in organizational success: A study on the impact of employee motivation on performance. *International Journal of Human Resource Management, 34*(5), 891-912.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5*(1), 667-679.
- Enny, U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6*(2), 112-125.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lisnawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(1), 45-56.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, A., & Atmoko, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Uji Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, I., & Gusti, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 1-10.
- Putri, R. T. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Terbuka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R., & Prabowo, D. (2021). Pengaruh Simultan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 150-165.
- Selendra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 294-302.
- Suprpto, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 210-221.
- Thaief, I., Latief, B., & Azis, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Sektor Pembangunan Tello Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1(2), 1-15.
- Uzkurt, C., Kumar, R., & Kim, H. (2023). A meta-analysis of the relationship between work motivation and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 1011-1030.
- Wahyudi, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 4(1), 50-62.
- Yusuf, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Kupang*. Tesis. Universitas Nusa Cendana.