

Analisis Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah

Ahmad Fatah Syahul Adhim, Lie Liana

Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

Correspondence email : fatah23666@gmail.com, lieliana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 200 orang, namun peneliti mengambil sampel sebanyak 96 sampel, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan metode regresi berganda yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis faktor untuk menguji validitas setiap item pertanyaan, dan uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, work discipline, motivation on the performance of employees of the Department of Agriculture and Plantations of Central Java Province. The population in this study were all employees of the Agriculture and Plantation Office of Central Java Province, totaling 96 people. This study used a quantitative method and the data collection method used a questionnaire. Multiple regression analysis method is used to explain the influence between variables. The data that has been collected was analyzed using factor analysis to test the validity of each question item, and reliability test using Cronbach alpha. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, work discipline, motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini terjadi kemajuan yang sangat pesat dan menuntut setiap organisasi baik swasta ataupun pemerintah untuk mengelola sumber daya nya dengan baik, dan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat saat ini, guna memaksimalkan kinerja organisasi sehingga dapat mencapai tujuan. Dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan harus mempunyai berbagai sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu swasta ataupun instansi pemerintah, sekaligus faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Instansi yang memiliki fasilitas kerja modern, teknologi yang mumpuni, tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan handal akan menjadi beban, karena kurang optimalnya produktivitas serta kinerja sebuah instansi. kemampuan manusia diperoleh dalam daya fikir dan daya raganya, sehingga sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut, dalam kenyataanya kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja, kinerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Elmi (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap, kompensasi finansial memiliki beberapa indikator diantaranya gaji, insentif dan bonus. Sedangkan non finansila diantaranya tunjangan, asuransi, cuti dan fasilitas. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja seperti sikap, tanggung jawab dan norma. Untuk indikatornya meliputi kehadiran, kemampuan dalam menggunakan alat-alat kerja, kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan, mematuhi peraturan, mengikuti cara kerja yang ditentukan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

Salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan disiplin kerja adalah motivasi. Mangkunegara (2011); Sya'rani (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal, adapun dimensinya meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu. Adapun indikatornya diantaranya memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik yang kongrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, berani mengambil dan memikul resiko, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram dan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Mangkunegara (2017); Anandita et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensinya meliputi kuantitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sedangkan indikatornya meliputi Seberapa baik karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, Kecepatan kerja setiap pegawai, Kemampuan pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang terletak di Jalan Jenderal Gatot Subroto, kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang. Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1

Pencapaian kinerja Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 – 2020

No.	Indikator Kinerja	Real 2019	Tahun 2020			Target Akhir Rencana 2023	% Capaian terhadap Target Akhir Renstra (2020)
			Target	Real	% Capaian		
1	Nilai kepuasan masyarakat Distanbun	81,50	61,50	82,75	134,50	64	129,29
	Persentase capaian sasaran strategis				134,50		129,29

Sumber : LKJIP 2020 Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja sasaran 2 tercapai sebesar 14,81 atau kategori kurang. Apabila dibandingkan dengan target RPJMD telah tercapai sebesar 14,81% dari target akhir Tahun Renstra 2023 tercapai target sebesar 14,09%. Indikator kinerja sasaran ini merupakan indikator kinerja yang tertuang dalam renstra 2018-2023. Indikator sasaran jumlah peningkatan SDM Pertanian dan Perkebunan, target 3.510 orang tercapai 520 orang atau tercapai 14,81% dari target yang ditetapkan hal dikarenakan adanya kegiatan yang dikurangi untuk Jaring Pengaman Ekonomi dalam rangka pemulihan ekonomi dampak Covid 19.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung et al. (2019), Tendow et al. (2014), Sukasundel et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wairooy (2017), Tarigan dan Priyanto (2021), Fahraini dan Syarif (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022), menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fauzi (2014), Rozzaid et al. (2015), Handoko et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Pradita (2017) menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dalam

penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, menunjukkan hasil yang berbeda dalam penelitian, yaitu pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah).

METODE

Objek Penelitian ini adalah karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Bentuk data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini populasi yang diambil sebanyak 96 karyawan, yang terdiri dari 46 laki laki dan 50 perempuan. Dalam penelitian ini bentuk data yang akan dipakai yaitu data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung (tanpa perantara). Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur dengan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif meliputi dekripsi responden dan deskripsi variabel. Kemudian uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda yang di dalamnya ada uji F, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL

Deskripsi responden digunakan untuk menjelaskan mengenai identitas diri responden yang diteliti. Identitas diri responden pada kuesioner penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karyawan kontrak yang bekerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah, laki-laki sebanyak 46 orang (47,9%) dan perempuan sebanyak 50 orang (52,1%). Mayoritas karyawan kontrak adalah perempuan. Nampaknya instansi memerlukan tenaga perempuan yang lebih teliti. Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 49 orang (51%), dan yang berusia 50 tahun sebanyak 1 orang (1%). Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah usia antara 20-29 tahun. Instansi memerlukan tenaga-tenaga muda yang relatif lebih kuat. Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah didominasi Pendidikan jenjang S1 (Strata-1) sebanyak 59 orang (61,5%) , sementara yang Pendidikan yang paling sedikit yaitu jenjang S2 (Strata-2) hanya 7 orang (7,3%). Instansi memerlukan banyak karyawan dengan jenjang pendidikan yang tinggi. Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah sebagian besar memiliki masa kerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 44 orang (45,8%), kemudian disusul masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 38 orang (39,6%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 14 orang (14,6%). Instansi memerlukan karyawan yang relatif muda sehingga dimungkinkan terjadi peremajaan.

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Minimum	Maximum
X1.1	3.49	1	5
X1.2	3.36	1	5
X1.3	3.35	1	5
X1.4	3.42	1	5
X1.5	3.70	1	5
X1.6	3.55	1	5
X1.7	3.48	1	5
X1	3.50	1	5

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel kompensasi menunjukkan nilai skor rata-rata (mean) sebesar 3,50. Sedangkan nilai minimum yaitu 1, dan nilai maximum yaitu nilai 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah menyatakan kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik.

Tabel 3
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Minimum	Maximum
X2.1	3.56	1	5
X2.2	3.45	1	5
X2.3	3.55	1	5
X2.4	3.48	1	5
X2.5	3.64	1	5
X2.6	3.63	1	5
X2.7	3.71	1	5
X2.8	3.52	1	5
X2	4.07	1	5

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai skor rata-rata (mean) sebesar 4,07. Sedangkan nilai minimum yaitu 1, dan nilai maximum yaitu nilai 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah menyatakan kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik.

Tabel 4
Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Minimum	Maximum
X3.1	3.40	1	5
X3.2	3.42	1	5
X3.3	3.44	1	5
X3.4	3.54	1	5
X3.5	3.43	1	5
X3.6	3.53	1	5
X3	3.46	1	5

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel motivasi menunjukkan nilai skor rata-rata (mean) sebesar 3,46. Sedangkan nilai minimum yaitu 1, dan nilai maximum yaitu nilai 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah menyatakan kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Minimum	Maximum
Y1	3.50	1	5
Y2	3.59	1	5
Y3	3.58	1	5
Y4	3.58	1	5
Y	3.56	1	5

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai skor rata-rata (mean) sebesar 3,56. Sedangkan nilai minimum yaitu 1, dan nilai maximum yaitu nilai 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah menyatakan kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik.

Berdasarkan Tabel 6 ditunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki nilai KMO sebesar $0,836 > 0,5$ dan loading factor dari tujuh indikator $> 0,4$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai KMO sebesar $0,770 > 0,5$ dan loading factor dari delapan indikator $> 0,4$. Variabel motivasi memiliki nilai KMO sebesar $0,770 > 0,5$ dan loading factor dari enam indikator $> 0,4$. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai KMO sebesar $0,867 > 0,5$ dan loading factor dari empat indikator $> 0,4$. Nilai KMO $> 0,5$ mengindikasikan bahwa kecukupan sampel terpenuhi, sementara nilai loading factor $> 0,4$ mengartikan bahwa semua *observed variable* mampu menjelaskan *unobserved variabel*. Sedangkan Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Kecukupan Sampel KMO > 0,5	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Kompensasi	0,799	Cukup	X1.1	0,836	Valid
			X1.2	0,718	Valid
			X1.3	0,736	Valid
			X1.4	0,718	Valid
			X1.5	0,712	Valid
			X1.6	0,706	Valid
			X1.7	0,740	Valid
Disiplin kerja	0,860	Cukup	X2.1	0,708	Valid
			X2.2	0,760	Valid
			X2.3	0,707	Valid
			X2.4	0,739	Valid
			X2.5	0,702	Valid
			X2.6	0,770	Valid
			X2.7	0,727	Valid
			X2.8	0,770	Valid
Motivasi	0,774	Cukup	X3.1	0,770	Valid
			X3.2	0,735	Valid
			X3.3	0,701	Valid
			X3.4	0,740	Valid
			X3.5	0,722	Valid
			X3.6	0,745	Valid
Kinerja Karyawan	0,754	Cukup	Y1	0,812	Valid
			Y2	0,709	Valid
			Y3	0,839	Valid
			Y4	0,867	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,860	0,7	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,878	0,7	Reliabel
Motivasi (X3)	0,830	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,7	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 8
Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	61,135	0,000
Disiplin Kerja (X2)			
Motivasi (X3)			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 8 ditunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian dinyatakan layak (*fit*) untuk dianalisis lebih lanjut. Tabel 9 menunjukkan bahwa Adjusted R Square dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai koefisien determinasi adalah Adjusted R Square yaitu sebesar atau sebesar 65,5%. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mampu menjelaskan variasi sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan sisanya 34,5% ($100\% - 65,5\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variable Dependen	Adjusted R Square
Kompensasi (X1) Disiplin kerja(X2) Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	0.655

Sumber: data olahan

Tabel 10
Hasil Uji Analisis Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t	Sig
Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,275	3.343	0,001
Disiplin Kerja (X2)		0,452	4.810	0,000
Motivasi (X3)		0,191	2.166	0,033

Sumber: data olahan

Tabel 10 dapat diketahui persamaan regresi dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :
 $Y = 0,531X1 + 0,306X2 + 0,204X3$

Tabel 10 juga menjelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,275, artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,452, artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,033 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,191, artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang diperoleh secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Pemberian kompensasi dinilai sudah sesuai dengan SOP yang berlaku terutama dalam pemberian asuransi jiwa, kesehatan dan kecelakaan kerja, diikuti dengan pemberian hak hak karyawan yaitu hak cuti yang sudah sesuai dengan peraturan per undang undangan yang berlaku begitupun dengan capaian bonus yang diterima karyawan ketika mencapai target yang diberikan oleh instansi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fahraini dan Syarif (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang diperoleh secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Tingkat disiplin karyawan dinilai sudah dalam taraf baik hal ini dapat dilihat dari cara karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang diterapkan oleh instansi, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi dan pemenuhan tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tarigan dan Priyanto (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang diperoleh secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Motivasi para karyawan dinilai sangat baik hal ini dapat dilihat pada pengambilan keputusan dan resiko atas pekerjaan yang dilakukan dan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah akan mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sya'rani (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Artinya jika semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Artinya jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah akan mengalami peningkatan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Artinya jika tingkat motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah akan mengalami kenaikan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*.
- Agung, Djunaidi dan Astuti. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk.
- Anandita, Baharudin dan Mahendri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang).
- Fahraini dan Syarif. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia.
- Fauzi. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda.
- Handoko, Susbiyani dan Martini. 2022. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
- Muna dan Isnowati . 2022. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).
- Pradita. 2017. Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang.
- Rozzaid, Herlambang dan Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ahmad Fatah Syahul Adhim dan Lie Liana, *Analisis Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah*

- Sukasundel, Sembiring dan Rajagukguk. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo
- Sya'rani. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- Tarigan dan Priyanto. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan
- Tendow, Mekel dan Sendow. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca
- Wairooy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.