



## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis)

Rizky Hardi Pratama<sup>1</sup>, Mila Karmila<sup>2</sup>, Suci Putri Lestari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jalan PETA No.177 Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi Penulis ; [rizkyhardipratama1@gmail.com](mailto:rizkyhardipratama1@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research was to determine the effect of compensation and work motivation on employee discipline in the Motorized Vehicle Testing Division of the Ciamis Regency Transportation Service. This research is a quantitative research. The population in this research were employees of the Motor Vehicle Testing Section of the Ciamis Regency Transportation Service. Sampling in this research used a saturated sample of 43 respondents. The analytical method used in this research was multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software. The results showed that compensation and work motivation simultaneously had an effect on employee discipline. Partially, compensation variables affect employee discipline. Partially, work motivation variables affect employee discipline.*

**Keywords:** *Compensation, Work Motivation, Employee Discipline*

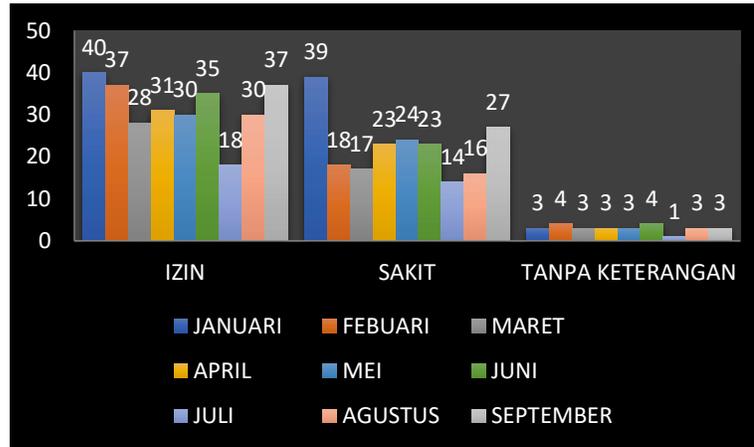
**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 43 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kedisiplinan Pegawai

### LATAR BELAKANG

Berbicara tentang unit mobilisasi produk atau kendaraan produksi pemerintah Republik Indonesia memiliki lembaga pelayanan untuk menginventarisir kendaraan-kendaraan yang layak guna dalam dunia industri, yakni Dinas Perhubungan yang praktis ada di setiap kota/kabupaten di Indonesia. Dengan demikian pelaku usaha memiliki kewajiban untuk memastikan unit mobilisasi produknya layak guna berdasarkan standar dan kriteria yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 57 Tahun 2016 disebutkan bahwa instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Perhubungan bersifat sebagai pelayan masyarakat dalam memenuhi keutuhan administrasi kendaraan. Lebih lanjut diatur dalam peraturan tersebut prosedur-prosedur yang berkaitan dengan administrasi kendaraan angkut barang.

**Daftar Hadir Pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Januari s/d September Tahun 2022**



Sumber: Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran beserta status kepegawaian pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis didapat sebuah fakta bahwa komposisi Apatur Sipil Negara dengan Non Apatur Sipil Negara lebih banyak Non Apatur Sipil Negara. Dari 43 pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis hanya 14 orang atau 32,5% yang merupakan Apatur Sipil Negara, maka sisanya 67,5% merupakan pegawai Non Apatur Sipil Negara. Dengan demikian potensi terjadinya perbedaan kompensasi diantara pegawai akan sangat besar, apalagi ada Apatur Sipil Negara dan Non Apatur Sipil Negara yang bekerja dalam satu bidang yang sama maka akan berpotensi juga terjadi perbedaan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Selanjutnya dari sisi kehadiran berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis ada indikasi penurunan kualitas kehadiran yang ditunjukkan dengan intensitas keterlambatan dan tidak masuk kerja pada periode Januari s.d Agustus 2022.

Berdasarkan uraian, pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas dapat kita lihat suatu fakta ilmiah, bahwa besar kecilnya kompensasi menjadi pertimbangan kebanyakan orang mencari kerja yang kemudian akan mempengaruhi kedisiplinannya. Kemudian tinggi rendahnya motivasi pun akan berdampak pada kedisiplinan pegawai atau karyawan itu sendiri. Kini semakin jelas keterkaitan antara kompensasi dan motivasi dengan kedisiplinan pegawai berdasarkan fakta teoritis yang dikemukakan di atas. Oleh karena itu hal ini lah yang menjadi landasan teoritis bagi penulis dalam mengkaji permasalahan yang mungkin akan muncul di Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Elbadiansyah, (2019, hlm.196) dijelaskan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Lebih lanjut Elbadiansyah, (2019, hlm.198) mengatakan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang”.

Indikator kompensasi menurut Putra & Sriathi, (2018), yaitu: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Bonus

### **Motivasi**

Merujuk kepada Kadarman dalam Kartawan,dkk. (2018, hlm.157) bahwa : “Motivasi adalah suatu aktivitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan oleh seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif”.

Agustini, (2019, hlm.46) mengemukakan ciri-ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut : 1) Bekerja sesuai standar, 2) Senang bekerja, 3) Merasa berharga, 4) Bekerja keras, 5) Sedikit pengawasan, 6) Semangat juang tinggi, 7) Disiplin

### **Kedisiplinan**

Dewi & Harjoyo (2019, hlm.93) menjelaskan bahwa secara etimologis “Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya”. Sementara Sutrisno dalam Agustini, (2019, hlm.90) berpendapat bahwa “...disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Santoni & Suana (2018) dalam penelitiannya, yakni : 1) Masuk kerja tepat waktu, 2) Mentaati instruksi kerja supervisor/kepala unit, 3) Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu, 4) Mentaati peraturan yang berlaku, 5) Menghindari Konflik

## **METODE PENELITIAN**

Pada prinsipnya penelitian merupakan sebuah kegiatan ilmiah untuk mendapatkan kebenaran tentang suatu masalah. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Creswell dalam Trijono (2015, hlm.17) bahwa penelitian kuantitatif adalah

“...penyelidikan tentang masalah kemasyarakatan atau kemanusiaan yang didasarkan pada pengujian suatu teori yang tersusun atas variabel-variabel, diukur dengan bilangan-bilangan dan dianalisis dengan prosedur statistik”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Oleh karena itu pendekatan penelitian deksriptif kuantitatif dapat dimaknai sebagai upaya mencari serta menggambarkan generalisasi-generalisasi prediktif dari teori tertentu untuk diselidiki kebenarannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

##### Hasil Uji Validitas

No	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
<b>Kompensasi (<math>X_1</math>)</b>			
X1.1	0,2940	0,757	Valid
X1.2	0,2940	0,658	Valid
X1.3	0,2940	0,712	Valid
X1.4	0,2940	0,731	Valid
X1.5	0,2940	0,606	Valid
X1.6	0,2940	0,651	Valid
<b>Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</b>			
X2.1	0,2940	0,700	Valid
X2.2	0,2940	0,785	Valid
X2.3	0,2940	0,786	Valid
X2.4	0,2940	0,625	Valid
X2.5	0,2940	0,463	Valid
X2.6	0,2940	0,643	Valid
X2.7	0,2940	0,430	Valid
X2.8	0,2940	0,758	Valid
X2.9	0,2940	0,745	Valid
X2.10	0,2940	0,561	Valid
<b>Kedisiplinan (<math>Y</math>)</b>			
Y.1	0,2940	0,882	Valid
Y.2	0,2940	0,710	Valid
Y.3	0,2940	0,873	Valid
Y.4	0,2940	0,840	Valid
Y.5	0,2940	0,704	Valid
Y.6	0,2940	0,853	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.32 dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung yang sudah dihitung melalui aplikasi SPSS V.25, semua variabel kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), kedisiplinan (Y) dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, artinya penelitian layak dilanjutkan pada pengujian uji reliabilitas.

### Uji Reliabilitas

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,772	Reliabel
Motivasi Kerja	0,836	Reliabel
Kedisiplinan	0,891	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.33 nilai cronbach's alpa kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), kedisiplinan (Y) lebih besar dari 0,7 maka penelitian layak dilanjutkan pada pengujian lainnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Analisis Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.762	3.723		.742	.463
	Kompensasi	.519	.156	.472	3.335	.002
	Motivasi Kerja	.326	.138	.335	2.365	.023

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien regresi variabel bebas (independen) yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai sebagai variabel terikat (dependen) menunjukkan nilai positif, artinya kompensasi, motivasi kerja berkorelasi positif terhadap kedisiplinan pegawai, persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.762 + 0,519X_1 + 0,326X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.762 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dalam keadaan konstan (sama dengan nol), maka Kedisiplinan (Y) adalah sebesar 2.762
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,519 menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Kedisiplinan sebesar 51,9% dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,326 menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Kedisiplinan sebesar 32,6% dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Artinya, semakin sering dan baiknya Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi kerja pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kedisiplinan Pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

**Koefisien Korelasi (r)**

**Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.517	4.321

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.38 dilihat pada kolom R menunjukkan nilai sebesar 0,735 atau 73,5% artinya terdapat hubungan kuat antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kedisiplinan pegawai, karena nilainya termasuk pada klasifikasi kategori kuat berada dalam kriteria 0,60 – 0,799.

**Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	877.630	2	438.815	23.504	.000 <sup>b</sup>
Residual	746.788	40	18.670		
Total	1624.419	42			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.39 dengan melihat kolom Sig. terdapat nilai sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis sehingga hipotesis diterima.

**Uji Hipotesis T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part

1 (Constant)	2.762	3.723		.742	.463			
Kompensasi	.519	.156	.472	3.335	.002	.690	.466	.358
Motivasi Kerja	.326	.138	.335	2.365	.023	.642	.350	.254

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 4.43 dengan melihat kolom Sig. terdapat nilai sebesar  $0,023 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga hipotesis diterima.

### **Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kedisiplinan Pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial adalah sebesar 0,466 atau 46,6% artinya terdapat hubungan cukup kuat antara kompensasi dengan kedisiplinan pegawai karena nilainya termasuk pada klasifikasi kategori cukup kuat berada dalam kriteria 0,40-0,599. Semakin baiknya kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kedisiplinan pegawai divisi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai secara parsial adalah 21,75% [ $Kd = [(0,466)]^2 \times 100\%$ ]. Artinya pengaruh kompensasi secara parsial mampu menjelaskan kedisiplinan pegawai sebesar 21,75%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai dengan melihat kolom Sig. terdapat nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga hipotesis diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kedisiplinan Pegawai Divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial pada Tabel 4.42 adalah sebesar 0,350 atau 35,0% artinya terdapat hubungan rendah antara motivasi kerja dengan kedisiplinan pegawai karena nilainya termasuk pada klasifikasi kategori rendah berada dalam kriteria 0,20-0,399. Semakin baiknya motivasi kerja yang diberikan instansi kepada pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kedisiplinan pegawai divisi pengujian kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan pegawai secara parsial adalah 12,25% [ $K_d = [(0,350)]^2 \times 100\%$ ]. Artinya pengaruh motivasi kerja secara parsial mampu menjelaskan Kedisiplinan pegawai sebesar 12,25%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai dengan melihat kolom Sig. terdapat nilai sebesar  $0,023 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga hipotesis diterima. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat memberikan disiplin kerja karyawan. Luthans dalam Basyiruddin (2020) menyatakan motivasi merupakan proses mengarahkan perilaku serta kinerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada disiplin karyawan yang tinggi pula.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Kompensasi pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berada pada klasifikasi baik, artinya kompensasi yang diberikan sudah baik. Motivasi kerja pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berada pada klasifikasi sangat tinggi, artinya motivasi kerja pegawai sudah baik. Kedisiplinan pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berada pada klasifikasi sangat tinggi, artinya kedisiplinan pegawai sudah baik.
2. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kedisiplinan Pegawai. Artinya secara bersamaan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis
3. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kedisiplinan Pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatkan kedisiplinan pegawai, apabila kompensasi kurang maka akan menurunkan tingkat keidisiplinan pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kedisiplinan Pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatkan kedisiplinan pegawai, apabila motivasi kerja kurang maka akan menurunkan tingkat keidisiplinan pegawai.

## Saran

1. Kedisiplinan pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis berada pada klasifikasi sangat tinggi, penting bagi supervisor/kepala unit untuk mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dengan bersikap tegas kepada pegawai secara keseluruhan jika ada pegawai yang melanggar atau tidak mentaati peraturan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta memberi kontribusi yang cukup besar terhadap kedisiplinan pegawai, diharapkan instansi mempertahankan kompensasi pada pegawai divisi Pengujian Kendaraan Bermotor, seperti kompensasi berupa fasilitas yang memadai dan memberikan gaji/upah setiap bulan secara tepat waktu.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji ulang penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel-variabel kompensasi, motivasi kerja, kedisiplinan pegawai, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel lebih besar dari peneliti dan menggunakan objek yang belum pernah diteliti sebelumnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Elbadiansyah. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (C. I. Gunawan (ed.)). CV IRDH. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409549-manajemen-sumber-daya-manusia-perspektif-10c189ce.pdf>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). Manajemen Sumberdaya Insani. 260. [http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU\\_MSDI.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI.pdf)
- Agustini, F. (2019). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press (Issue 1).
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Triyono, R. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Cetakan Pe). Papas Sinar Sinanti.
- Basyiruddin M, Djaelani, Abd. Kodir, Khalikussabir. (2020) Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja. e-Jurnal Riset Prodi Manajemen, 9(10),114, <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8193/6714>