

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET D.I. YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



**Oleh:
Resti Lufitasari
11409134039**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Resti Lufitasari

NIM : 11409134039

Program Studi : Akuntansi Diploma III

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 01 Oktober 2014

Yang menyatakan

(Resti Lufitasari)

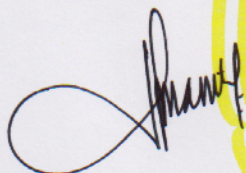
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN,
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET D.I. YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal *01 Oktober* 201*1*

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Program Studi
Akuntansi D III



Amanita Novi Yushita, M.Si.
NIP. 19770810 200604 2 002

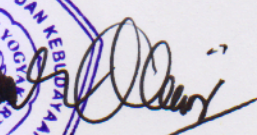
Dosen Pembimbing



M. Djazari, M.Pd.
NIP. 19551215 197903 1 003

Disahkan oleh
Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates




Bambang Saptono, M.Si.
NIP. 19610723 198803 1 001

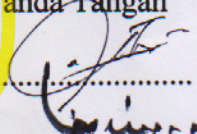
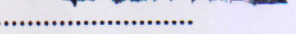
TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET D.I. YOGYAKARTA

Disusun oleh :
Resti Lufitasari
11409134039

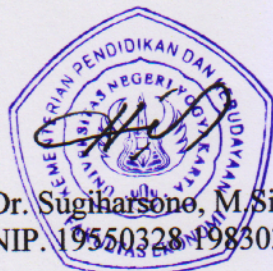
telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 14 Oktober 2014 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua merangkap anggota	M. Djazari, M.Pd.	
Sekretaris merangkap anggota	Siswanto, M.Pd.	

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,

Yogyakarta, 04 - 11 - 2014.
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002



Bambang Saptono, M.Si.
NIP. 1960723 198803 1 001

MOTTO

Janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.

(Ali Imran : 139)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan do'a untuk kelancara saya, dorongan serta semangat untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Saudara saya yang selalu memberi semangat.
3. Teman-teman saya yang telah banyak membantu serta memberikan semangat.
4. Universitas Negeri Yogyakarta.

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET D.I. YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh :
Resti Lufitasari
NIM. 11409134039

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; 4) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta.

Desain penelitian yang digunakan adalah *Ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta yang berjumlah 260 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum (profil, visi, misi, dan struktur organisasi). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi r_{x1y} sebesar 0,024 dan koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,001, harga t_{hitung} sebesar $0,149 < t_{tabel}$ 1,684. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi r_{x2y} sebesar 0,656 dan koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,430, harga t_{hitung} sebesar $5,359 > t_{tabel}$ 1,684 . 3) Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi r_{x3y} sebesar 0,178 dan koefisien determinasi r^2_{x3y} sebesar 0,032 dan harga t_{hitung} $1,113 < t_{tabel}$ 1,684. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi ganda positif $R_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,660 dan koefisien determinasi $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,435, nilai F_{hitung} sebesar $9,255 > F_{tabel}$ 2,84.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SwT., yang telah memberikan banyak nikmat-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta ini sesuai dengan waktu yang kami rencanakan. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar Ahli Madya pada program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta .

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari beberapa pihak yang telah berkenan untuk membantu, untuk itu pada kesempatan ini penyusun ucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Bambang Saptono, M.Si. Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Ibu Amanita Novi Yushita, M.Si. Ketua Program Studi Akuntansi D III Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Bapak M. Djazari, M.Pd. Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta nasehat selama penyusunan Tugas Akhir.
6. Seluruh Jajaran Staf dan Karyawan pada DPPKA D.I. Yogyakarta yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

7. Orang tua serta adikku yang memberikan dorongan dan bantuan baik moril dan materiil, sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 01 Oktober 2014

Penyusun

Resti Lufitasari

NIM. 11409134039

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Diskripsi Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
2. Motivasi Kerja.....	11
3. Disiplin Kerja.....	15
4. Kompensasi.....	17
B. Penelitian yang Relevan.....	20
C. Kerangka Berfikir.....	23

D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Metode Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	27
C. Variabel Penelitian.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Instrumen Penelitian.....	29
F. Uji Coba Instrumen.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Data Umum.....	43
B. Data Khusus.....	53
C. Analisis Data.....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Motivasi Kerja.....	30
2. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Disiplin Kerja.....	30
3. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Kompensasi.....	30
4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	31
5. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja.....	31
6. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi.....	32
7. Interpretasi Nilai r	34
8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	54
9. Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan.....	55
10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	57
11. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	58
12. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	60
13. Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja.....	61
14. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	63
15. Distribusi Kecenderungan Variabel Kompensasi.....	64
16. Hasil Penelitian Normalitas	65
17. Hasil Pengujian Linieritas.....	66
18. Hasil Pengujian Multikolinieritas	67
19. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_1 terhadap Y	68

20. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_2 terhadap Y.....	70
21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_3 terhadap Y.....	71
22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda.....	73
23. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Paradigma penelitian.....	25
2. Struktur organisasi di DPPKA D.I. Yogyakarta.....	51
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan.....	56
5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	58
6. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	59
7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	61
8. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja.....	62
9. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	64
10. <i>Pie Chart</i> Distribusi Kecenderungan Variabel Kompensasi.....	65
11. Ringkasan Hasil Penelitian.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Angket Uji Instrumen Penelitian.....	89
2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Instrumen.....	96
3. Isian Angket Penelitian.....	101
4. Data Hasil Penelitian.....	108
5. Uji Normalitas.....	109
6. Uji Linieritas.....	109
7. Uji Multikolinieritas.....	113
8. Uji Regresi Linier Sederhana.....	114
9. Uji Regresi Linier Ganda.....	118
10. Pengkatagorian Kecenderungan Variabel.....	120
11. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	122
12. Surat ijin Penelitian.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi,

kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja. Kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aser D.I. Yogyakarta, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari Disiplin Kerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta masih kurang. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus. Tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan bonus. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dampaknya menurunkan semangat kerja. Dengan

pemberian Kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya Disiplin Kerja dan Kompensasi sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberi judul tugas akhir ini PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DPPKA D.I. YOGYAKARTA.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya semangat Kerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
2. Disiplin Kerja yang tidak sama antar setiap karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
3. Adanya pemberian Kompensasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta yang tidak sesuai.
4. Tingkat pendidikan yang tidak sama pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

5. Kurangnya Motivasi Kerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
6. Rendahnya hubungan antar karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

C. Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta?.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada DPPKA D.I. Yogyakarta.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi Kinerja Karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1.Kemampuan mereka,
- 2.Motivasi,
- 3.Dukungan yang diterima,
- 4.Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5.Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2009: 7) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui Kinerja Karyawan atau hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik Kinerja Karyawan di perusahaan mereka.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian Kinerja Karyawan adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan karyawan dan kinerja organisasi.

d. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan Kerja Sama
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Jadi Kinerja Karyawan dapat dinilai atau diukur berdasarkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Standar kinerja di atas nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Jumlah Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran dan
- e) Kemampuan Kerja Sama.

Jadi yang menjadi indikator Kinerja Karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah instansi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi Kerja sangatlah penting untuk mencapai Kinerja Karyawan, karena dengan adanya motivasi Kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Kadarisman (2012: 292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja .
Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.
Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

Jadi berdasarkan uraian di atas tujuan Motivasi Kerja adalah

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi

Motivasi Kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012: 306) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 180-181) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Jadi faktor-faktor Motivasi Kerja meliputi faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator Motivasi Kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan
- 4) Pembayaran atau gaji
- 5) Keamanan pekerjaan
- 6) Hubungan sesama pekerja
- 7) Pujian
- 8) Pekerjaan itu sendiri.

Jadi indikator-indikator Motivasi Kerja adalah 1) kebutuhan, 2) sikap, 3) kemampuan, 4) pembayaran atau gaji, 5) keamanan pekerjaan, 6) hubungan sesama pekerja, 7) pujian dan 8) pekerjaan itu sendiri.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut

B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan Disiplin Kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin Kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan

memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut M. Harlie indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu.
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
- 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Jadi indikator Disiplin Kerja yaitu 1) Selalu hadir tepat waktu, 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran, 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja, 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi, 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas dan 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya Kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan

imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Menurut Hadari Nawawi (2005: 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002: 181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Meurut Hadari Nawawi (2005: 316-317) Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.
3. Insentif
Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus.

c. Indikator-indikator Kompensasi

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi di atas maka indikator-indikator Kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Kesejahteraan Karyawan
4. Insentif .

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah.

Jadi tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur Rohmah 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai r_{x1y} 0,65235, r^2_{x1y} sebesar 0,42556, dan t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} ($7,30337 > 1,6658$). Terdapat pengaruh positif Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai r_{x_2y} 0,59899, $r^2_{x_2y}$ sebesar 0,35879, dan harga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($6,34722 > 1,6658$). Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh harga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($33,74 > 3,122$), dan $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,48725, yang berarti bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 48,73 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti 2012 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x_1y}) 0,675 dan koefisien determinasi ($r^2_{x_1y}$) sebesar 0,456, t_{hitung} 7,085 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. yang berarti bahwa variasi naik turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x_2y}) 0,892 dan koefisien determinasi ($r^2_{x_1y}$) sebesar 0,795 , t_{hitung} 15,268 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ($R_{y(1,2)}$) sebesar 0,938 dan koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,880, F_{hitung} 16,172, yang berarti bahwa variasi naik turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 88,0% dan selebihnya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Cucu Risnawati tahun 2012 dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x_1y} sebesar 0,560 dan $r^2_{x_1y}$ sebesar 0,313, t_{hitung} sebesar 5,316 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,450>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05). Terdapat pengaruh positif dan signifikan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x_2y} sebesar 0,646 dan $r^2_{x_2y}$ sebesar 0,417, t_{hitung} sebesar 6,661 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,661>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan harga $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,705 dan $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,497, F_{hitung} sebesar 30,947 dan F_{tabel} sebesar 2,311 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (30,078>3,15) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05).

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan Motivasi Kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga Kinerja Karyawan dapat meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

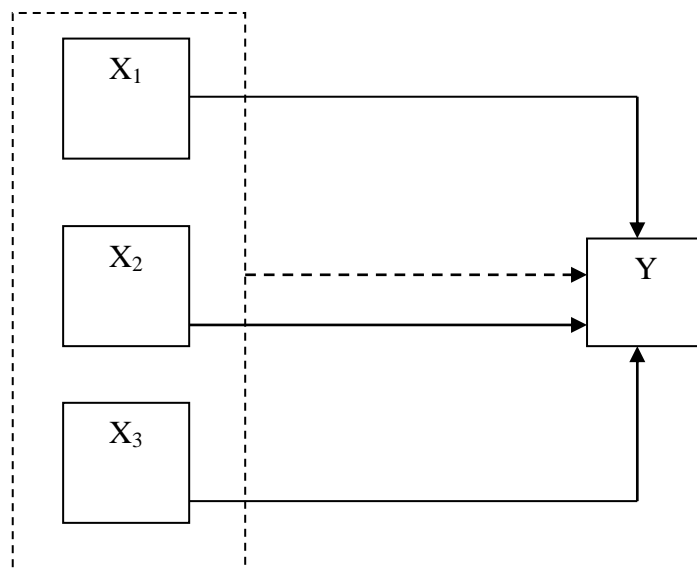
Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan memberikan Kompensasi, karena dengan mendapat Kompensasi yang sesuai karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi maka karyawan akan melakukan tugasnya dengan lebih semangat dan baik agar memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 : Motivasi Kerja (variabel bebas)

X_2 : Disiplin Kerja (variabel bebas)

X_3 : Kompensasi (variabel bebas)

Y : Kinerja Karyawan (variabel terikat)

→ : Pengaruh antara X_1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), pengaruh X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan pengaruh X_3 (Kompensasi) terhadap Y(Kinerja Karyawan).

--- ► : Pengaruh antara X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Kompensasi) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Karyawan).

D. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta yang jumlahnya sebanyak 260 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 129-130) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan dari seluruh populasi yang ada pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Berikut ini adalah jumlah sampel untuk masing-masing Bagian pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta :

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Anggaran Pendapatan	32	5
2	Anggaran Belanja	46	7
3	Pengelolaan Kas Daerah	44	8
4	Bina Administrasi Keuangan	31	5
5	Akuntansi	50	8
6	Pengelolaan Barang Daerah	44	7
	Jumlah		40

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Independen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X_1) , Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data perusahaan penulis menggunakan teknik Dokumentasi dan Angket. Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi adalah informasi perusahaan secara umum yang memang tidak dibahas secara mendalam seperti: Sejarah berdirinya Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta, Visi dan Misi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta, Struktur Organisasi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta dan tugas masing-masing Bagian. Data yang dikumpulkan dengan teknik Angket adalah data mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya.

Penelitian angket menggunakan skala likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dari responden maka *skala likert* yang digunakan telah dimodifikasi, sehingga menjadi empat alternatif jawaban saja. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Motivasi Kerja

Pernyataan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Riduwan, 2010: 13)

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Disiplin Kerja.

Pernyataan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Riduwan, 2010: 13)

Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban Instrumen Kompensasi.

Pernyataan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Riduwan, 2010: 13)

Kisi-kisi mengenai instrumen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi Kerja (X_1)	1. Kebutuhan.	1,2	2
	2. Sikap.	3, 4	2
	3. Kemampuan.	5,6	2
	4. Pembayaran atau gaji.	7,8	2
	5. Keamanan pekerjaan.	9, 10	2
	6. Sesama pekerja	11, 12	2
	7. Pujian.	13, 14	2
	8. Pekerjaan itu sendiri.	15, 16	2
	Jumlah		16

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Disiplin Kerja (X_2)	1. Selalu hadir tepat waktu.	1, 13	2
	2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran.	2, 14	2
	3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.	3, 4	2
	4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.	5, 6, 16	3
	5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.	7, 8	2
	6. Memiliki semangat kerja yang tinggi.	9, 15	2
	7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.	10, 17, 18	3
	8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.	11, 12, 19, 20	4
	Jumlah		20

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kompensasi (X ₃)	1. Gaji	1, 2	2
	2. Tunjangan	3, 4	2
	3. Kesejahteraan Karyawan	5, 6	2
	4. Insentif	7, 8	2
	Jumlah		8

F. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
N	: Jumlah Responden
XY	: total perkiraan antara variabel X dan Variabel Y
X	: jumlah skor butir X
Y	: jumlah skor butir Y
X^2	: jumlah kuadrat X
Y^2	: jumlah kuadrat Y

(Hartono, 2004: 76)

Menurut Sugiyono (2010: 178) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 σ_b^2 : jumlah varians butir
 $\sigma^2 t$: varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 319) untuk mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas tersebut, maka harga r_{hitung} dikonsultasikan dengan data sebagai berikut:

Tabel 7. Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

Dari kelima tingkat keandalan koefisiensi pada tabel 7, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $\geq 0,600$.

G. Teknik Analisis Data

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data mencakup uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Prasyarat Analisis

Setelah melakukan tahap-tahap tersebut di atas data yang telah dikumpulkan harus diuji dahulu untuk dapat dianalisis. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan rumus sebagai berikut :

$$K_D = 1,36 \frac{\overline{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD : nilai Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 : jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2010: 328)

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *asympt.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%.

b. Uji Linieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linieritas untuk

dianalisis dengan model analisis regresi atau tidak. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK\ reg}{RK\ res}$$

Keterangan :

F_{reg} : harga bilangan F untuk garis regresi

RK reg : rerata kuadrat garis regresi

RK res : rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 1995: 14)

Harga F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka regresi dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : Jumlah Responden

$\sum XY$: total perkalian antara X dan Y

$\sum X$: jumlah skor butir X

$\sum Y$: jumlah skor butir Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat Y

(Hartono, 2004: 76)

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005 : 58) jika nilai koefisien korelasi antar masing – masing variabel independen

kurang dari 0,70, maka model dapat dikatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,70, maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan dengan rumus analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis 1), pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis 2) dan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (hipotesis 3). Langkah-langkah analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat garis regresi linier sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kriteriaum
 a : Bilangan koefisien Prediktor
 X : Prediktor
 b : Bilangan konstan

(M. Iqbal Hasan, 2005: 250)

- 2) Mencari koefisien korelasi antara kriterium X dengan Y dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{XY}{X^2 Y^2}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara Y dengan X
 XY : Jumlah perkalian antara skor variabel X dan Y
 X^2 : Jumlah skor variabel X
 Y^2 : Jumlah skor variabel Y

(Sutrisno Hadi, 1995: 4)

- 3) Mencari koefisien determinasi (r^2) prediktor Y dengan X_1 , Y dengan X_2 , dan Y dengan X_3 dengan rumus :

$$r^2(1) = \frac{a_1 X_1 Y}{Y^2}$$

$$r^2(2) = \frac{a_2 X_2 Y}{Y^2}$$

$$r^2(3) = \frac{a_3 X_3 Y}{Y^2}$$

- 4) Menguji signifikansi dengan Uji t

Menguji koefisien garis regresi digunakan uji t statistik.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t : t_{hitung}
r : koefisien korelasi
n : jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 250)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika t_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari t_{tabel} maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor, dengan rumus:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$$

Keterangan :

Y : Kriteria
 X : Prediktor
 a_1 : koefisien prediktor X_1
 a_2 : koefisien prediktor X_2
 a_3 : koefisien prediktor X_3
 K : bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 1995: 33)

- 2) Mencari koefisien korelasi $R_{y(1,2,3)}$ antara X_1 , X_2 dan X_3 bersama-sama dengan Y, dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{a_1 X_1 Y + a_2 X_2 Y + a_3 X_3 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

$R_{y(1,2,3)}$: koefisien korelasi ganda
 a_1 : koefisien prediktor X_1
 a_2 : koefisien prediktor X_2

a_3	: koefisien prediktor X_3
X_1	: jumlah X_1
X_2	: jumlah X_2
X_3	: jumlah X_3
Y^2	: jumlah kuadrat Y

(Sutrisno Hadi, 1995: 33)

- 3) Mencari koefisien determinasi (R^2) variabel X_1 , X_2 dan X_3

dengan Y , rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R_{y(1,2,3)}^2 = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 X_3 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

b_1	: koefisien regresi X_1
b_2	: koefisien regresi X_2
b_3	: koefisien regresi X_3
$X_1 Y$: jumlah perkalian antara X_1 dan Y
$X_2 Y$: jumlah perkalian antara X_2 dan Y
$X_3 Y$: jumlah perkalian antara X_3 dan Y
Y^2	: jumlah kuadrat kriterium Y

(M. Iqbal Hasan, 2005: 267)

- 4) Menguji signifikansi regresi ganda dengan uji F

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi ganda harus

digunakan uji F, dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 N - m - 1}{m 1 - R^2}$$

Keterangan :

F_{reg}	: harga F garis regresi
N	: cacah kasus
M	: cacah prediktor
R	: koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor.

(Sutrisno Hadi, 1995 : 39)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi atau kebermaknaan regresi ganda. Harga F_{hitung} ini dikonsultasikan

F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Jika F_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5) Mengetahui besarnya sumbangan setiap variabel prediktor terhadap kriterium.

a. Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif digunakan untuk mencari perbandingan relatifitas yang diberikan suatu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti. Sumbangan relatif dapat dihitung dengan rumus:

$$SR\% = \frac{a \cdot XY}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

SR% : sumbangan relatif dari suatu prediktor

a : koefisien prediktor

XY : jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 1995: 42)

b. Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif digunakan untuk mencari persentase perbandingan efektif yang diberikan suatu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel bebas lain yang

diteliti maupun tidak diteliti. Sumbangan efektif dapat

diteliti dengan rumus :

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan :

SE% : sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% : sumbangan relatif dari suatu prediktor

R^2 : koefisien determinan

(Sutrisno Hadi, 1995: 46)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Umum

1. Sejarah dan Profil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY

Sejarah terbentuknya Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY adalah diawali dengan adanya Peraturan Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2004 tanggal 5 Februari 2004 tentang Pembentukan dan Organisasi Lembaga Dinas di Lingkungan Propinsi DIY yang mendasari terbentuknya Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2008 dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2008 tanggal 15 Agustus 2008 tentang Pembentukan dan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan DIY dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 50 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta berubah menjadi Dinas pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPKA).

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) DIY dibentuk berdasarkan Perda Pemerintah Daerah DIY Nomor 2 tahun 2004 tentang

Pembentukan dan Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah DIY. Adapun kronologis sampai terbentuknya DPPKA dimulai dari Dinas Keuangan pada tahun 1975 s/d 1976 dipimpin oleh Bapak Drs. H. Heri Susanto. Kemudian berubah nama menjadi Biro Keuangan masih dipimpin oleh Bapak Drs. H. Heri Susanto sampai tahun 1984, sedangkan pada tahun 1985 s/d 1995 dipimpin oleh Bapak Drs. H. Sumaryono kemudian dilanjutkan kepemimpinannya oleh Bapak Drs. Suyud dari tahun 1995 s/d 1997. Selanjutnya Biro Keuangan dipimpin oleh Bapak Drs. Mulyanto dari tahun 1997 s/d 2001 dan berubah menjadi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) dari tahun 2004 s/d 14 Februari 2008 dibawah pimpinan Bapak Drs. Mulyanto, pada saat itu BPKD merupakan penggabungan dari Biro Keuangan, Dispenda dan Bidang Aset Bapekoinda DIY. Bapak Drs. Bambang Wisnu Handoyo mulai dari tanggal 14 Februari 2008 memimpin BPKD sampai sekarang, yang namanya berubah menjadi Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) DIY sejak 15 Februari tahun 2009.

Dalam rangka mewujudkan *good governance*, maka diharuskan kepada pemerintah secara konsisten dan optimal melaksanakan tugas pokok, fungsi dan kinerja. Dengan kondisi ini diharapkan pelaksanaan pemerintah lebih berhasil guna, dan berdaya guna bersih dan bertanggungjawab, sejalan dengan tujuan yang hendak dicapai dan sebagai bentuk upaya transparansi keuangan terhadap publik.

DPPKA DIY dipimpin oleh Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretaris Dinas. Sekretaris Dinas membawahi Subbag Umum, Subag Program, Subag Data & TI. Dalam menjalankan tugasnya Kepala DPPKA DIY dibantu oleh 6 bidang yang meliputi: Bidang Anggaran Pendapatan, Bidang Anggaran Belanja, Bidang Pengelolaan Kas Daerah, Bidang Administrasi Keuangan Daerah, Bidang Akuntansi, Bidang Pengelolaan Barang Daerah dan dibantu oleh UPTD yaitu KPPD 4 Kabupaten dan 1 Kota.

Bidang Anggaran Pendapatan membawahi 3 seksi antara lain Seksi Pajak Daerah, Seksi Retribusi dan Pendapatan Lain-lain, Seksi Perimbangan Keuangan Daerah. Bidang Anggaran Belanja membawahi 4 Seksi antara lain Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan Rakyat, Seksi Fisik dan Sarana Prasarana, dan Seksi Perekonomian. Bidang Pengelolaan Kas Daerah membawahi 4 Seksi antara lain: Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan Rakyat, Seksi Fisik dan Sarana Prasarana, dan Seksi Perekonomian. Bidang Bina Administrasi Keuangan Daerah membawahi 3 Seksi antara lain: Seksi Bina APBD dan Perhitungan Kabupaten atau Kota, Seksi Bina Pengelolaan Keuangan, dan Seksi Bina Administrasi Dana Non APBD. Bidang Akuntansi membawahi 4 Seksi antara lain: Seksi Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan rakyat, Seksi Fisik dan Sarana Prasarana, serta Seksi Perekonomian. Bidang Pengelolaan Barang Daerah membawahi 3 Seksi yakni Seksi Administrasi Barang Daerah, Seksi Pendayagunaan Barang Daerah, dan Seksi Monitoring dan Evaluasi.

Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) menyebar di 4 Kabupaten dan 1 Kota pembentukannya dipimpin oleh Kepala KPPD yang masing-masing membawahi 1 Kasubag dan 2 Kasi antara lain: Kasubag Tata Usaha, Kasi Pendaftaran dan Penetapan, serta Kasi Pembukuan dan Penagihan.

2. Visi dan Misi DPPKA DIY

a. Visi

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY memiliki visi:
“Terbaik dalam Pengelolaan Keuangan dan Aset pada tahun 2013 di Indonesia.”

b. Misi

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY memiliki misi:

- 1) Meningkatkan sistem pengelolaan keuangan daerah berbasis Teknologi Informasi
- 2) Meningkatkan pendapatan daerah
- 3) Meningkatkan pengelolaan aset daerah
- 4) Meningkatkan sarana, prasarana dan SDM dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel

3. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi DPPKA DIY

Mengacu pada Peraturan Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2008 Dinas Pendapatan,

Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY memiliki kedudukan, tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Kedudukan DPPKA

- 1) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset.
- 2) Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
- 3) Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Tugas DPPKA

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan anggaran pendapatan, anggaran belanja, pengelolaan kas daerah, akuntansi dan pembinaan administrasi keuangan daerah serta menyiapkan bahan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan penatausahaan perlengkapan serta pendayagunaan barang daerah.

c. Fungsi DPPKA

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada atas Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan program di bidang pengelolaan anggaran pendapatan, anggaran belanja, pengelolaan kas daerah, akuntansi dan pembinaan administrasi keuangan daerah.
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan anggaran pendapatan, anggaran belanja, pengelolaan kas daerah, akuntansi dan pembinaan administrasi keuangan daerah.
- 3) Pengelolaan pajak daerah, retribusi, dan pendapatan lain-lain.
- 4) Penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- 5) Pelaksanaan pelayanan pengelolaan keuangan.
- 6) Pelaksanaan pembinaan administrasi keuangan kabupaten atau kota, Badan Layanan Umum Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah.
- 7) Pengelolaan kas daerah dan akuntansi.
- 8) Penyiapan bahan kebijakan di bidang penatausahaan barang daerah dan pelaksanaan penatausahaan barang daerah serta pendayagunaan barang daerah.
- 9) Penyiapan bahan koordinasi perumusan kebijakan di bidang penatausahaan barang daerah dan pendayagunaan barang daerah
- 10) Pelaksanaan inventarisasi pembukuan dan pelaporan barang daerah.
- 11) Pelaksanaan penelitian dan optimalisasi barang daerah.
- 12) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pendayagunaan barang daerah.

- 13) Pelaksanaan tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi (TPTGR).
- 14) Pelaksanaan pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan kebijakan di bidang penatausahaan dan pendayagunaan barang daerah.
- 15) Pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja bidang keuangan dan bidang pengelolaan barang daerah.
- 16) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
- 17) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

4. Tujuan dan Sasaran DPPKA DIY

a. Tujuan DPPKA DIY

- 1) Mewujudkan sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah berbasis teknologi informasi
- 2) Mewujudkan peningkatan pendapatan daerah melalui Intensifikasi dan Ekstensifikasi
- 3) Mewujudkan pengelolaan aset daerah yang optimal
- 4) Mewujudkan peningkatan sarana, prasarana dan SDM dalam pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel

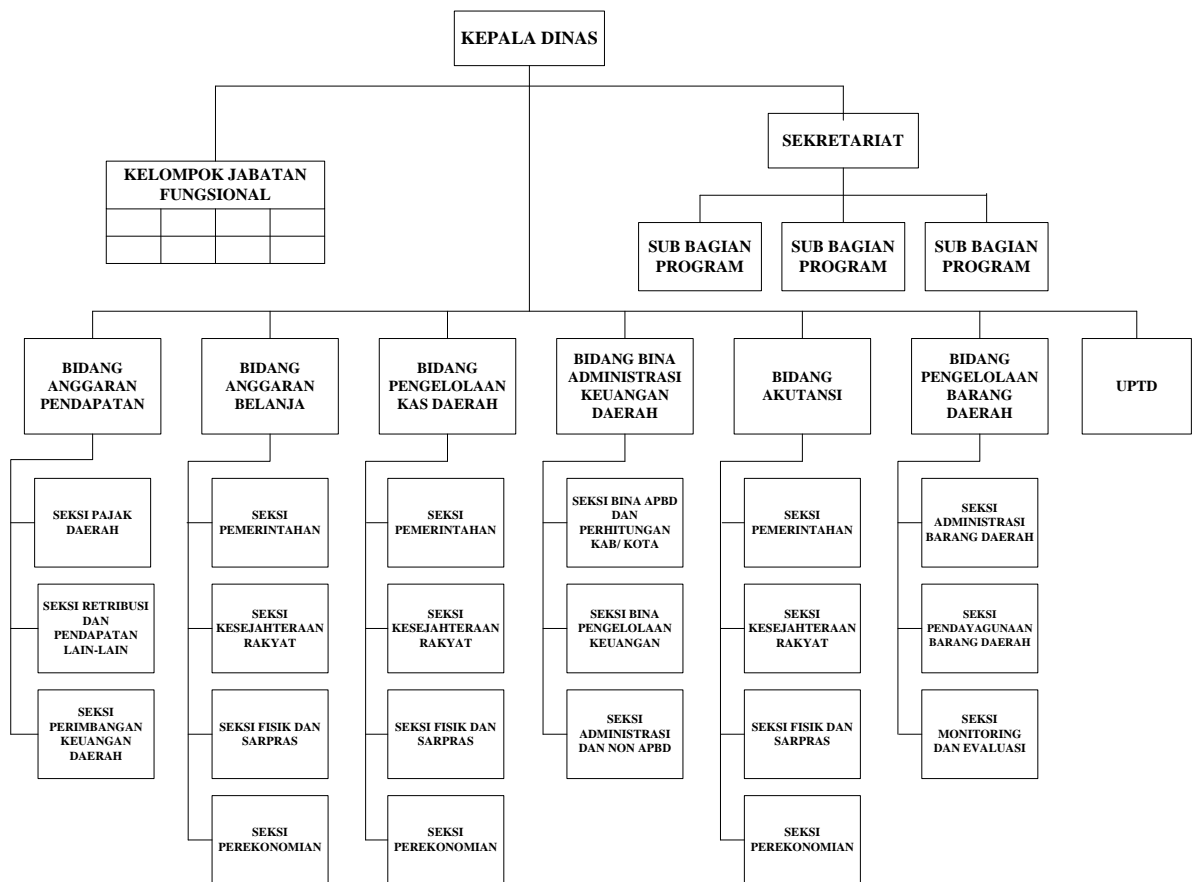
b. Sasaran yang hendak dicapai

- 1) Terwujudnya pengelolaan Pendapatan Daerah dengan berbasis Teknologi Informasi yang optimal

- 2) Terwujudnya pengelolaan Belanja Daerah dengan berbasis Teknologi Informasi yang efektif dan efisien
- 3) Terwujudnya pengelolaan Kas Daerah dengan berbasis Teknologi Informasi yang efektif dan efisien
- 4) Terwujudnya pelaporan keuangan yang akuntabel dan transparan dengan berbasis Teknologi Informasi
- 5) Terwujudnya pengelolaan Aset Daerah yang optimal dengan berbasis Teknologi Informasi
- 6) Terwujudnya sinkronisasi dan fasilitasi pengelolaan keuangan
- 7) Terwujudnya peningkatan pelayanan kepada wajib pajak dan wajib retribusi
- 8) Terwujudnya peningkatan sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah yang optimal
- 9) Terwujudnya peningkatan Pendapatan Asli Daerah sebesar 6% pertahun
- 10) Terwujudnya tertib administrasi asset
- 11) Terwujudnya legalitas asset
- 12) Terwujudnya pendayagunaan asset
- 13) Terwujudnya peningkatan sarana dan prasaran
- 14) Terwujudnya profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM)
- 15) Tersedianya SDM dalam keahlian TI, Akuntan dan Penilaian Aset
- 16) Terpenuhinya formasi pegawai sesuai dengan kebutuhan

5. Struktur dan Bagan Organisasi DPPKA DIY

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta dipimpin oleh Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretaris Dinas. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Dinas dibantu oleh 6 bidang yang meliputi: Bidang Anggaran Pendapatan, Bidang Anggaran Belanja, Bidang Pengelolaan Kas Daerah, Bidang Bina Administrasi Keuangan Daerah, Bidang Akuntansi, dan Bidang Pengelolaan Barang Daerah dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang tersebar di 4 kabupaten dan 1 kota.



YOGYAKARTA, 1 FEBRUARI 2014

Gambar. 2. Struktur Organisasi DPPKA DIY

6. Tugas Pokok Sekretariat dan Bidang DPPKA DIY

a. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan ketatausahaan, penyusunan program, pengelolaan data dan informasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas.

b. Bidang Anggaran Pendapatan

Bidang Anggaran Pendapatan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan pendapatan daerah yang berseumber dari pajak daerah, retribusi dan pendapatan lain-lain serta dana perimbangan.

c. Bidang Anggaran Belanja

Bidang Anggaran Belanja mempunyai tugas menyusun APBD dan atau perubahan APBD, Anggaran Kas Pemerintah Daerah, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), dan Surat Penyediaan Dana (SPD).

d. Bidang Pengelolaan Kas Daerah

Bidang Pengelolaan Kas Daerah mempunyai tugas menghimpun data gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah serta tunjangannya, melakukan pencatatan pendapatan dan pengeluaran APBD, mengendalikan pelaksanaan keuangan APBD, dan menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D).

e. Bidang Bina Administrasi Keuangan Daerah

Bidang Bina Administrasi Keuangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan evaluasi rancangan APBD dan atau perubahan APBD

Kabupaten/Kota, pembinaan pengelolaan keuangan daerah dan penyusunan laporan keuangan data non APBD.

f. Bidang Akuntansi

Bidang Akuntansi mempunyai tugas menyusun laporan keuangan daerah dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.

g. Bidang Pengelolaan Barang Daerah

Bidang Pengelolaan Barang Daerah mempunyai tugas merencanakan, menatausahakan, mengamankan, menilai, memanfaatkan dan mendayagunakan, monitoring dan evaluasi, penghapusan, pemindahtanganan, pembinaan pengelolaan barang milik daerah serta merumuskan bahan kebijakan pengelolaan barang milik daerah.

B. Data Khusus

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta yang mengambil sampel sebanyak 40 karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Data Kinerja Karyawan diperoleh dari angket yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa skor tertinggi 43 dan skor terendah 32. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 35,75, Median (Me) sebesar 35, Modus (Mo) sebesar 33 dan Standar Deviasi

(SD) sebesar 2,87. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6) \\
 &= 1 + 5,3 \\
 &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

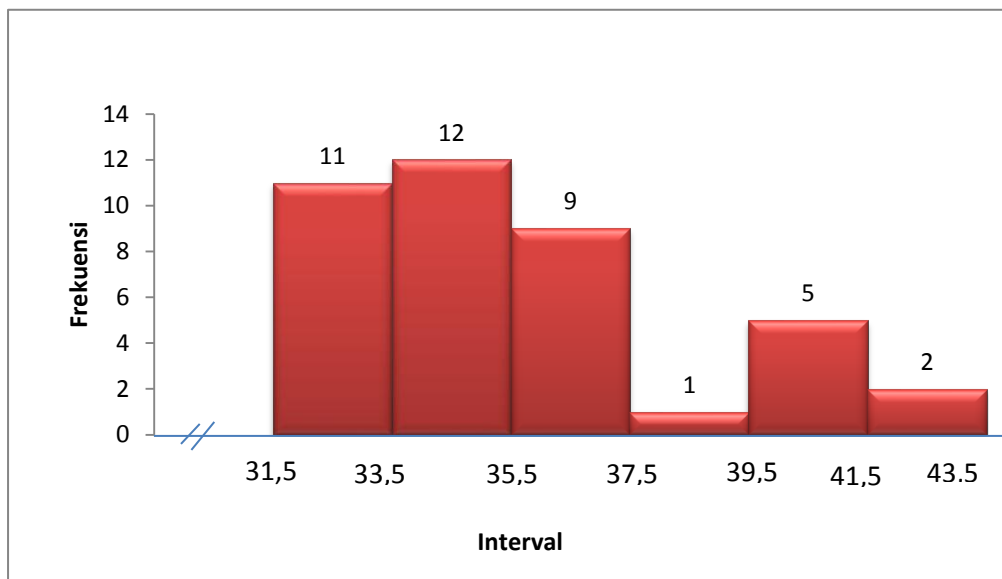
Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $43 - 32 = 11$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $11 : 6 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2. Adapun distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	32 – 33	11	27,5
2	34 – 35	12	30
3	36 – 37	9	22,5
4	38 – 39	1	2,5
5	40 – 41	5	12,5
6	42 – 43	2	5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi Kinerja Karyawan sebagai berikut :



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

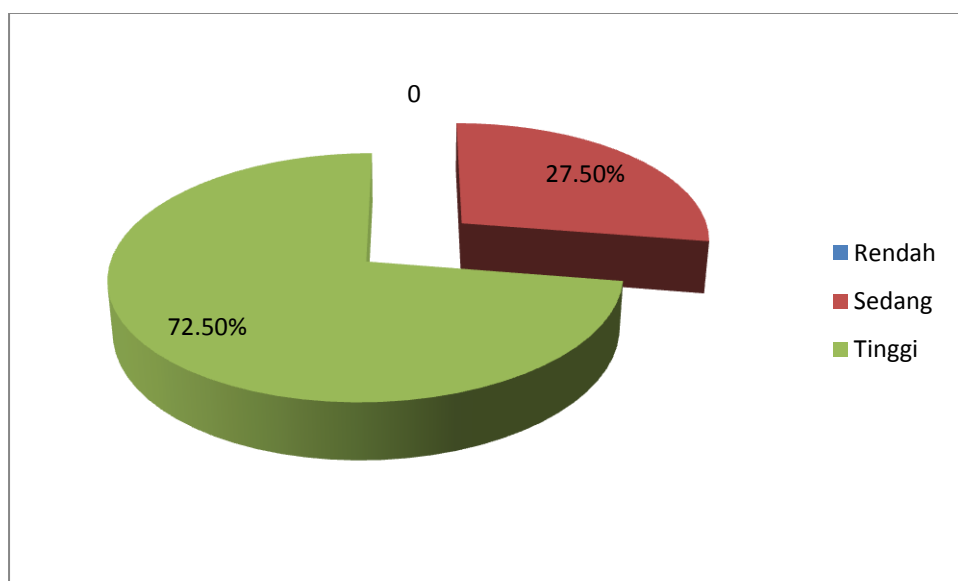
Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_{di}). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 22	0	0
Sedang	22 – 33	11	27,5%
Tinggi	>33	29	72,5%
		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, frekuensi Kinerja Karyawan kategori tinggi sebanyak 29 karyawan (72,5%) dan frekuensi Kinerja Karyawan kategori sedang sebanyak 11 karyawan (27,5%). Dengan demikian, data kecenderungan Kinerja Karyawan dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*) sebagai berikut :



Gambar 4. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

2. Motivasi Kerja

Data Motivasi Kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi 59 dan skor terendah 45. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 48,1, Median (Me) sebesar 47, Modus (Mo) sebesar 47 dan Standar Deviasi

(SD) sebesar 4,06. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6) \\
 &= 1 + 5,3 \\
 &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

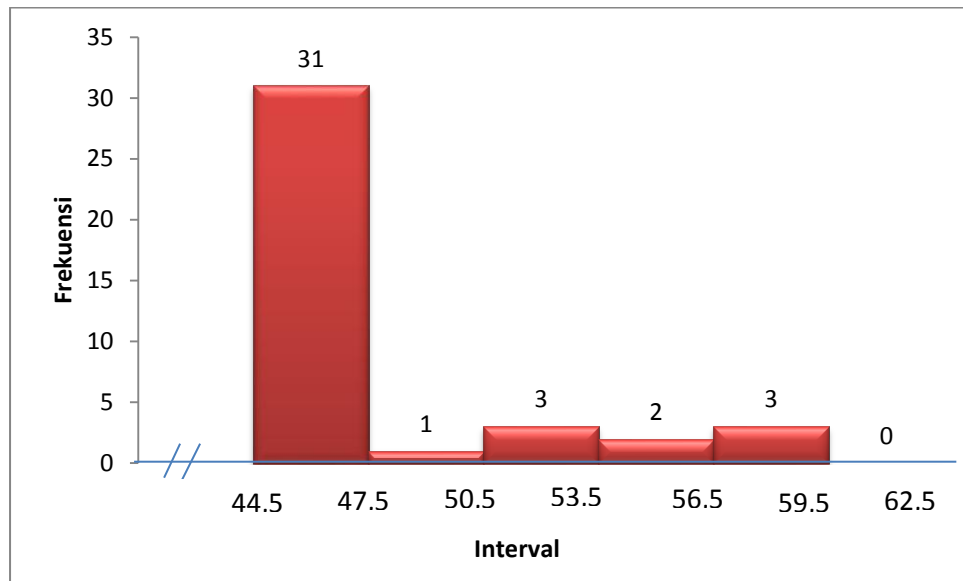
Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $59 - 45 = 14$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $14 : 6 = 2,33$ dibulatkan menjadi 3. Adapun distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	45 – 47	31	77,5
2	48 – 50	1	1,67
3	51 – 53	3	7,5
4	54 – 56	2	5
5	57 – 59	3	7,5
6	60 – 62	0	0
Jumlah		40	100

Sumber Data Primer yang diolah

Berdasarkan data distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi Motivasi Kerja sebagai berikut :



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_{di}). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 11 sebagai berikut :

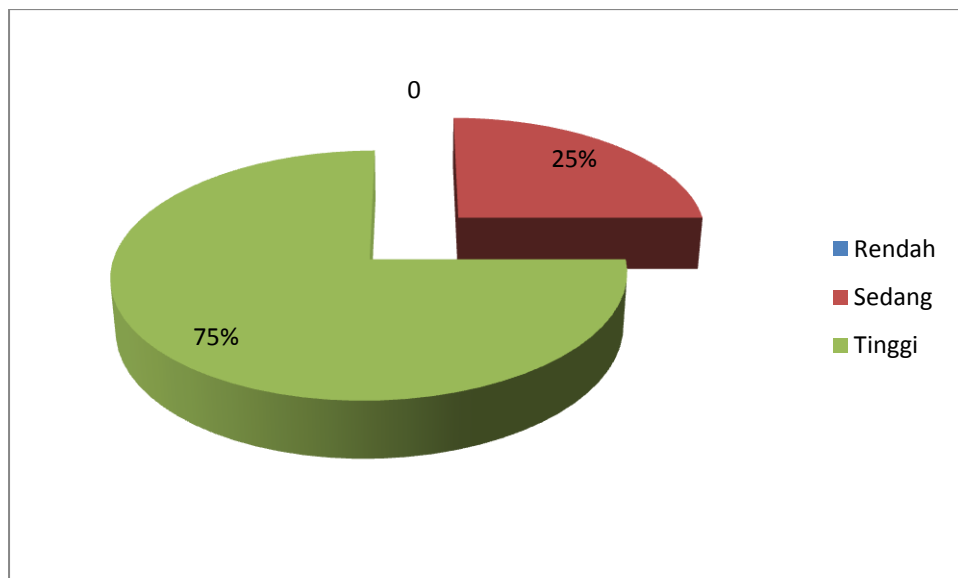
Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 30	0	0
Sedang	30 - 45	10	25%
Tinggi	>45	30	75%
		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, frekuensi Motivasi Kerja kategori tinggi sebanyak 30 karyawan (75%) dan frekuensi Motivasi Kerja kategori sedang

sebanyak 10 karyawan (25%). Dengan demikian, data kecenderungan Motivasi Kerja dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 6. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

3. Disiplin Kerja

Data Disiplin Kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 19 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi 74 dan skor terendah 57. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 61,85, Median (Me) sebesar 60, Modus (Mo) sebesar 60 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5,45. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6)
 \end{aligned}$$

$$= 1 + 5,3$$

$$= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

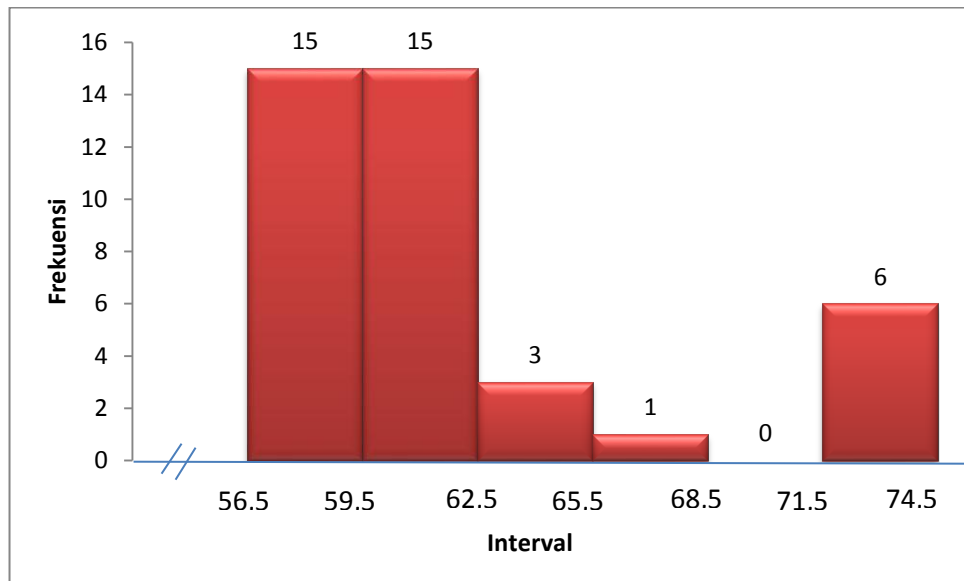
Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $74 - 57 = 17$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $17 : 6 = 2,83$ dibulatkan menjadi 3. Adapun distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	57 – 59	15	37,5
2	60 – 62	15	37,5
3	63 – 65	3	7,5
4	66 – 68	1	1,67
5	69 – 71	0	0
6	72 – 74	6	15
Jumlah		40	100

Sumber Data Primer yang diolah

Berdasarkan data distribusi frekuensi Disiplin Kerja di atas maka dapat dibuat histogramnya sebagai berikut :



Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

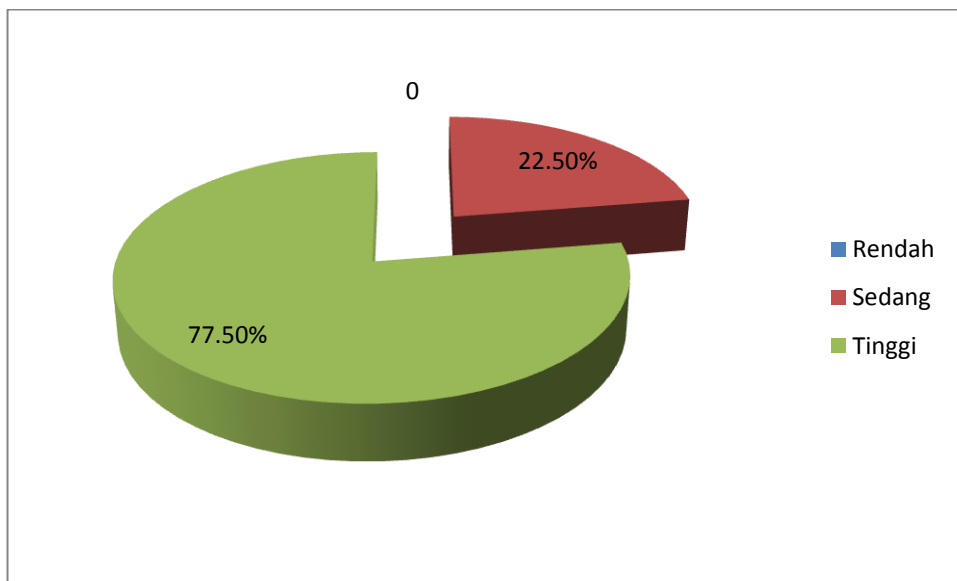
Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_{di}). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 38	0	0
Sedang	38 - 57	9	22,5%
Tinggi	>57	31	77,5%
		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, frekuensi Disiplin Kerja kategori tinggi sebanyak 31 karyawan (77,5%) dan frekuensi Disiplin Kerja kategori sedang sebanyak 9 karyawan (22,5%). Dengan demikian, data kecenderungan Disiplin Kerja dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*) sebagai berikut :



Gambar 8. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

4. Kompensasi

Data Kompensasi diperoleh dari angket yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Kompensasi menunjukkan bahwa skor tertinggi 32 dan skor terendah 22. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 25,23, Median (Me) sebesar 24,5, Modus (Mo) sebesar 24 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 2,63. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6) \\
 &= 1 + 5,3 \\
 &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

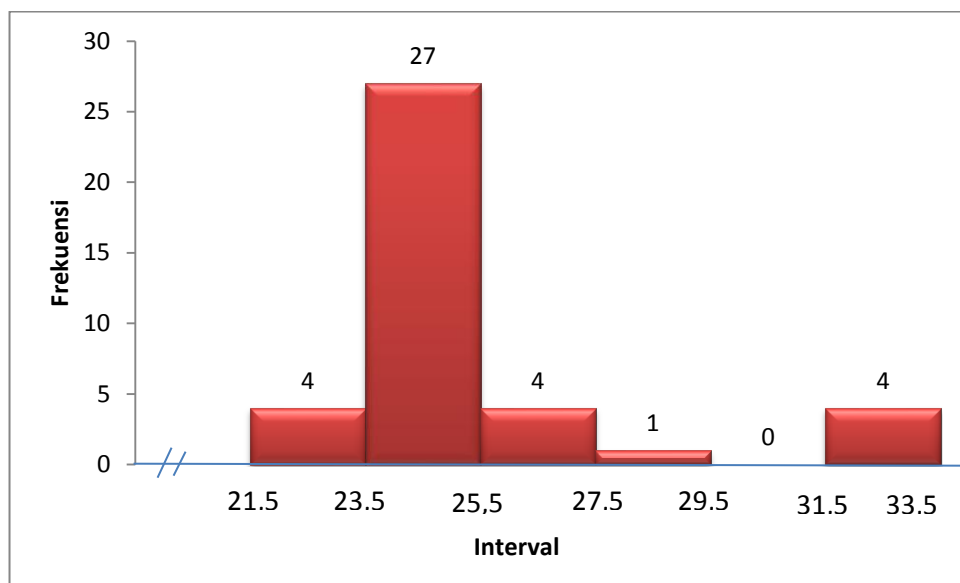
Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $32 - 22 = 10$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $10 : 6 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2. Adapun distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	22 – 23	4	10
2	24 – 25	27	67,5
3	26 – 27	4	10
4	28 – 29	1	1,67
5	30 – 31	0	0
6	32 – 33	4	10
Jumlah		40	100

Sumber Data Primer yang diolah

Berdasarkan data distribusi frekuensi di atas dapat dibuat histogramnya sebagai berikut :



Gambar 9. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

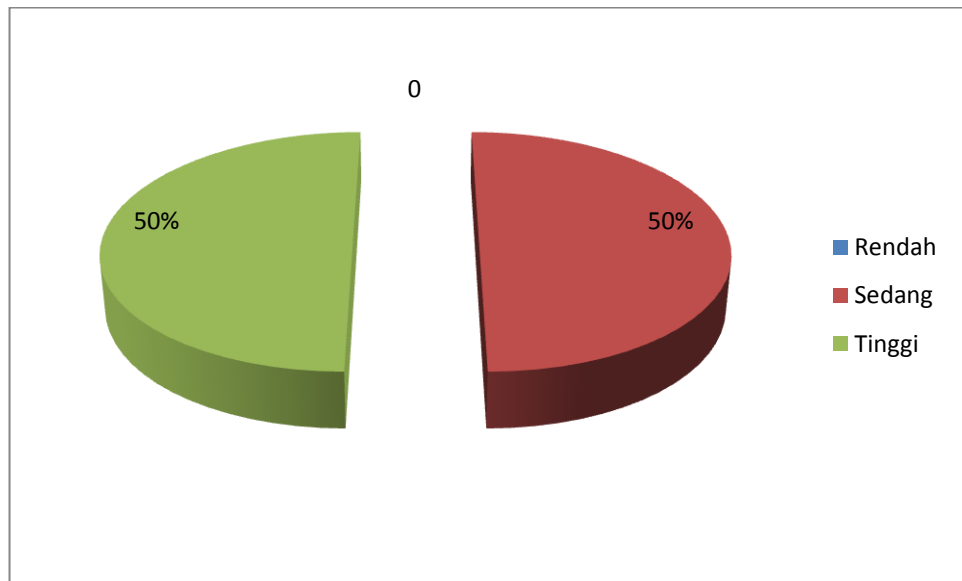
Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Kompensasi dengan menggunakan nilai Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Variabel Kompensasi

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 16	0	0
Sedang	16 - 24	20	50%
Tinggi	>24	20	50%
		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari data di atas, frekuensi Kompensasi kategori tinggi sebanyak 20 karyawan (50%) dan frekuensi Kompensasi kategori sedang sebanyak 20 karyawan (50%). Dari data di atas maka dapat dibuat diagram lingkaran (*pie chart*) sebagai berikut :



Gambar 10. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Variabel Kompensasi

C. Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis Data

a. Uji Normalitas

Tabel 16. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,15731485
Most Extreme Differences	Absolute	,188
	Positive	,188
	Negative	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		1,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *asympt.Sig (2-tailed)* sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 17. Hasil Pengujian Linieritas

Hubungan	Deviation from Linearity	Kategori
X ₁ dengan Y	1,211	Linier
X ₂ dengan Y	1,593	Linier
X ₃ dengan Y	0,755	Linier

Berdasarkan uji linieritas antara variabel dependen Kinerja Karyawan dengan variabel independen Motivasi Kerja diperoleh harga F_{hitung} sebesar 1,211 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier. Uji linieritas antara variabel dependen Kinerja Karyawan dengan variabel independen Disiplin Kerja diperoleh harga F_{hitung} sebesar 1,593 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier. Uji linieritas antara variabel dependen Kinerja Karyawan dengan variabel independen Kompensasi diperoleh harga F_{hitung} sebesar 0,755 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 18. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,388	2,245

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

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,660 lebih kecil dari 0,70.

2. Pengujian Hipotesis

Dalam menganalisis data hasil pengolahan data diperlukan serangkaian pengujian hipotesis terlebih dahulu. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan rumus analisis regresi sederhana, dan untuk hipotesis keempat menggunakan analisis regresi ganda tiga prediktor. Kedua teknik analisis ini menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dengan variabel terikat; Kinerja Karyawan (Y). Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis pertama dengan analisis regresi sederhana.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_1 terhadap Y

Variabel	Koefisien
X_1	0,017
Konstanta	34,928
r_{x1y}	0,024
r^2_{x1y}	0,001
t_{hitung}	0,149

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien korelasi r_{x1y} positif sebesar 0,024 itu artinya antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,001 itu berarti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta sebesar 0,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 0,149 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,149 < 1,684$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien

korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,024 lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 19, garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34,928 + 0,017X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,017 yang berarti jika Motivasi Kerja X_1 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,017 poin.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis kedua dengan analisis regresi sederhana.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien
X_2	0,346
Konstanta	14,379
r_{x_2y}	0,656
$r^2_{x_2y}$	0,430
t_{hitung}	5,359

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel 20 di atas diperoleh koefisien korelasi r_{x_2y} positif sebesar 0,656, itu artinya antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi $r^2_{x_2y}$ sebesar 0,430, itu berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta sebesar 43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,359 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,359 > 1,684$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,430 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat berlaku pada populasi di mana sampel diambil. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa koefisien r_{hitung} 0,430 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 20, garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,379 + 0,346X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 sebesar 0,346 yang berarti jika Disiplin Kerja X_2 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,346 poin.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi sederhana.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Analisis Regresi X_3 terhadap Y

Variabel	Koefisien
X_3	0,194
Konstanta	30,85
r_{x_3y}	0,178
$r^2_{x_3y}$	0,032
t_{hitung}	1,113

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel 21 di atas diperoleh koefisien korelasi r_{x_3y} positif sebesar 0,178, itu artinya antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi $r^2_{x_3y}$ sebesar

0,032, itu berarti pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta sebesar 3,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 1,113 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,113 < 1,684$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,178 lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 21, garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,85 + 0,194X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_3 sebesar 0,194 yang berarti jika Kompensasi X_3 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,194 poin.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan,

Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis keempat dengan analisis regresi ganda.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien
X_1	-0,021
X_2	0,36
X_3	-0,075
Konstanta	16,379
$R_{y(1,2,3)}$	0,660
$R^2_{y(1,2,3)}$	0,435
F_{hitung}	9,255

Sumber : SPSS

Hasil dari analisis regresi ganda dengan tiga prediktor menunjukkan koefisien korelasi ganda positif $R_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,660 itu berarti antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi ganda $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,435 itu berarti pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,255 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,84. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,255 > 2,84$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,435 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat berlaku pada populasi di mana sampel diambil. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,435 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 22 dapat dibuat garis regresinya yang dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,379 - 0,021b_1 + 0,36b_2 - 0,075b_3$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,021 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,021 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,36 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,36 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien X_3 sebesar 0,075 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi satu satuan maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,075 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut ini :

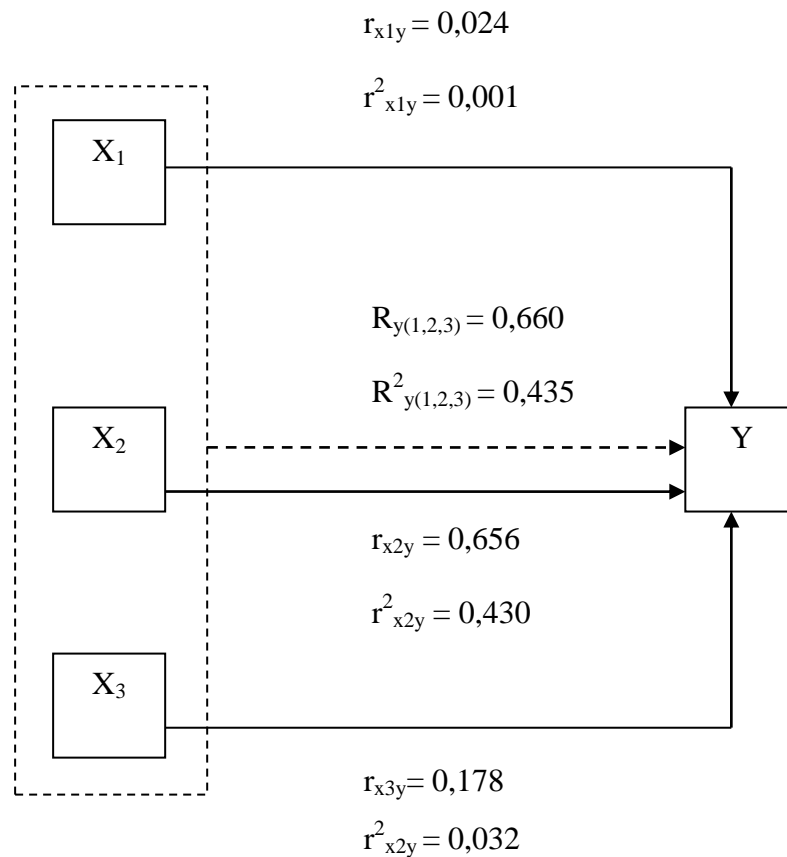
Tabel 23. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Motivasi Kerja (X ₁)	4,00	1,74
Disiplin Kerja (X ₂)	88,5	38,5
Kompensasi (X ₃)	7,5	3,26
Total	100	43,5

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan Sumbangan Relatif 4%, Disiplin Kerja memberikan Sumbangan Relatif 88,5% dan Kompensasi memberikan Sumbangan Relatif 7,5%. Sumbangan Efektif untuk masing – masing variabel adalah 1,74% untuk variabel Motivasi Kerja, 38,5% untuk variabel Disiplin Kerja dan 3,26% untuk variabel Kompensasi. Secara bersama – sama variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi memberikan Sumbangan Efektif sebesar 43,5% terhadap Kinerja Karyawan dan sebesar 56,5% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Ringkasan hasil penelitian dapat ditunjukkan dengan gambar sebagai berikut :



Gambar 11. Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Motivasi Kerja yang diberikan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila terpenuhi kebutuhannya dan mendapat dorongan dari lingkungan sekitar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh r_{x1y} positif sebesar 0,024 dan koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,001. Selain itu juga diperoleh harga t_{hitung} sebesar 0,149 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,149 < 1,684$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,024 lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Hasil penelitian ini juga tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur rohmah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai r_{x1y} sebesar 0,65235, r^2_{x1y} sebesar 0,42556, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,30337 > 1,6658$).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta harus meningkatkan pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki Disiplin Kerja yang baik dan mau mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh r_{x2y} positif sebesar 0,656 dan koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,430. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,539 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,539 > 1,684$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,430 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Hasil ini sama dengan Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga sejalan atau sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x_2y}) 0,892 dan koefisien determinasi ($r^2_{x_1y}$) sebesar 0,795 , t_{hitung} 15,268 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tersebut, oleh karena itu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta harus selalu meningkatkan Disiplin Kerja agar Kinerja Karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dengan adanya Kompensasi mereka menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin, karena dengan mendapat Kompensasi mereka merasa bahwa usaha mereka mendapat penghargaan atau imbalan yang layak.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh r_{x_3y} positif sebesar 0,178 dan koefisien determinasi $r^2_{x_3y}$ sebesar 0,032. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 1,113 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,113 < 1,684$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,178 lebih kecil dari r_{tabel} sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan

signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Hasil ini tidak sejalan dengan Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cucu Risnawati, di mana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x2y} sebesar 0,646 dan r^2_{x2y} sebesar 0,417, t_{hitung} sebesar 6,661 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,661>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05).

Dari hasil penelitian di atas Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta dapat meningkatkan pemberian Kompensasi kepada karyawan sehingga nantinya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan tidak lepas dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi yang diberikan, seperti diuraikan di atas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi sangat penting dalam rangka pencapaian

Kinerja Karyawan yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan lebih maksimal.

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh $R_{y(1,2,3)}$ positif sebesar 0,660 dan koefisien determinasi $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,430. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 9,255 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,86. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,255 > 2,86$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,660 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta harus memberikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di muka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien korelasi r_{x1y} positif sebesar 0,024 dan koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,001 dan harga t_{hitung} sebesar 0,149 < t_{tabel} 1,684 pada taraf signifikansi 5%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien korelasi r_{x2y} positif sebesar 0,656 dan koefisien determinasi r^2_{x2y} sebesar 0,430 dan harga t_{hitung} sebesar 5,359 > t_{tabel} 1,684 pada taraf signifikansi 5%.
3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien korelasi r_{x3y} positif sebesar 0,194 dan koefisien determinasi r^2_{x3y} sebesar 0,032 dan harga t_{hitung} 1,113 < t_{tabel} 1,684 pada taraf signifikansi 5%.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengolahan Pendapatan Keuangan dan Aset D.I.Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya koefisien korelasi ganda positif $R_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,660 dan koefisien determinasi ganda $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,435 dan nilai F_{hitung} sebesar $9,255 > F_{tabel}$ 2,84 pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan Relatif untuk masing-masing variabel adalah 4% untuk variabel Motivasi Kerja, 85,5% Disiplin Kerja dan 7,5% untuk Kompensasi. Sumbangan Efektif untuk masing-masing variabel adalah 1,74% untuk variabel Motivasi Kerja, 38,5% untuk variabel Disiplin Kerja dan 3,26% untuk variabel Kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan Kinerja Karyawan dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, pemberian gaji dan hubungan sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Perlu adanya peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan juga meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal TI Undip*. Vol VII No.2: Hal.78.
- Bambang Saptono, dkk. (2014). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Diploma III*. Kulon Progo: UNY Kampus Wates.
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Cucu Risnawati. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. *Skripsi*: FE UNY.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK₂P).
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- M. Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2: Hal.118.
- M. Iqbal Hasan. (2005). *Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pujiyanti. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013. *Skripsi*: FE UNY.

- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (1995). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Wahyu Nur Rohmah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Skripsi*: FE UNY.
- Wilson Binangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.

LAMPIRAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu Berkas
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DPPKA D.I. YOGYAKARTA

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr.
Pada DPPKA D.I. YOGYAKARTA

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir di Universitas Negeri Yogyakarta. Tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (Amd.) di Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr di DPPKA D.I. Yogyakarta untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 01 Juli 2014

Hormat saya,

ANGKET UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul Tugas Akhir:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada DPPKA D.I. Yogyakarta”

Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				

4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
7	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
8	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
9	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
10	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
11	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
12	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.				
13	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				

Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang karena dapat memenuhi kebutuhan saya.				
2	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.				
3	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati –hati agar tidak terjadi kesalahan.				
4	Saya selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi.				
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6	Saya mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.				
8	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi				

	kebutuhan saya.				
9	Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman.				
10	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
11	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.				
12	Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.				
13	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
14	Dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja.				
15	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
16	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.				

Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.				
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.				
4	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
7	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
8	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan				

	kepada saya.				
10	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
11	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.				
12	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.				
13	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.				
14	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.				
15	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.				
16	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.				
17	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.				
18	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.				
19	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.				
20	Saya selalu berusaha membuat suasana				

	yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh.				
--	---	--	--	--	--

Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Saya selalu menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan yang ada.				
3	Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada setiap karyawan.				
4	Setiap tahun saya mendapat THR dari perusahaan.				
5	Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya tercukupi.				
6	Perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan.				
7	Saat lembur bekerja perusahaan selalu memberikan bonus.				
8	Dengan adanya bonus dari perusahaan saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.				

1. Uji Validitas Instrumen dan Reabilitas Instrumen

a. Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3,27	,450	30
Butir2	3,20	,407	30
Butir3	3,10	,305	30
Butir4	3,13	,346	30
Butir5	3,03	,183	30
Butir6	3,50	,572	30
Butir7	3,07	,254	30
Butir8	3,23	,430	30
Butir9	3,37	,490	30
Butir10	3,60	,498	30
Butir11	3,13	,346	30
Butir12	3,13	,346	30
Butir13	3,13	,346	30

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	13

b. Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3,17	,379	30
Butir2	3,17	,379	30
Butir3	3,57	,504	30
Butir4	3,43	,504	30
Butir5	3,13	,346	30
Butir6	3,03	,183	30
Butir7	3,10	,305	30
Butir8	3,10	,305	30
Butir9	3,33	,479	30
Butir10	3,27	,450	30
Butir11	3,20	,407	30
Butir12	3,10	,305	30
Butir13	3,30	,466	30
Butir14	3,27	,450	30
Butir15	3,20	,484	30
Butir16	3,17	,379	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	16

c. Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3,77	,430	30
Butir2	3,73	,450	30
Butir3	3,23	,430	30
Butir4	3,23	,430	30
Butir5	3,17	,379	30
Butir6	3,47	,507	30
Butir7	3,13	,346	30
Butir8	3,17	,379	30
Butir9	3,17	,379	30
Butir10	3,17	,379	30
Butir11	3,07	,254	30
Butir12	3,13	,346	30
Butir13	3,13	,346	30
Butir14	3,17	,379	30
Butir15	3,17	,379	30
Butir16	3,23	,430	30
Butir17	3,10	,305	30
Butir18	3,37	,490	30
Butir19	3,10	,305	30
Butir20	3,10	,305	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	20

d. Kompensasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Butir1	3,23	,430	30
Butir2	3,23	,430	30
Butir3	3,17	,379	30
Butir4	3,10	,305	30
Butir5	3,27	,450	30
Butir6	3,40	,498	30
Butir7	3,10	,305	30
Butir8	3,10	,305	30

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	8

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu Berkas
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DPPKA D.I. YOGYAKARTA

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr.
Pada DPPKA D.I. YOGYAKARTA

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir di Universitas Negeri Yogyakarta. Tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (Amd.) di Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr di DPPKA D.I. Yogyakarta untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 10 Juli 2014

Hormat saya,

ISIAN ANGKET PENELITIAN

Judul Tugas Akhir:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada DPPKA D.I. Yogyakarta”

Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				

4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
7	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
8	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
9	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
10	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.				
11	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				

Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang karena dapat memenuhi kebutuhan saya.				
2	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.				
3	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati –hati agar tidak terjadi kesalahan.				
4	Saya selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi.				
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.				
7	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.				
8	Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman.				

9	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
10	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.				
11	Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.				
12	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
13	Dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja.				
14	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
15	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.				

Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.				
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				

3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.				
4	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
7	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
8	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.				
10	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
11	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas				

	dengan baik dan sesuai aturan.				
12	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.				
13	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.				
14	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.				
15	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.				
16	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.				
17	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.				
18	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.				
19	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh.				

Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Saya selalu menerima gaji tepat waktu				

	sesuai kesepakatan yang ada.				
3	Perusahaan selalu memberikan tunjangan kepada setiap karyawan.				
4	Setiap tahun saya mendapat THR dari perusahaan.				
5	Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya tercukupi.				
6	Perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan.				
7	Saat lembur bekerja perusahaan selalu memberikan bonus.				
8	Dengan adanya bonus dari perusahaan saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja.				

DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	Y (Kinerja Karyawan)	X ₁ (Motivasi Kerja)	X ₂ (Disiplin Kerja)	X ₃ (Kompensasi)
1	34	46	59	25
2	35	46	60	25
3	33	46	61	32
4	36	46	61	25
5	37	47	61	24
6	36	47	62	26
7	35	47	63	24
8	35	47	60	27
9	36	46	61	26
10	35	45	61	25
11	35	45	59	25
12	37	47	60	25
13	37	47	60	25
14	35	45	60	25
15	35	47	60	24
16	37	47	64	24
17	36	47	61	24
18	36	47	63	25
19	38	59	61	24
20	33	59	59	25
21	33	55	57	24
22	33	48	57	24
23	41	47	74	24
24	42	47	68	26
25	32	55	57	24
26	33	45	57	32
27	34	52	59	24
28	34	47	59	24
29	40	59	74	32
30	40	47	74	29
31	33	47	58	24
32	34	47	57	25
33	33	45	57	22
34	33	45	72	22
35	43	45	57	22
36	33	45	57	24
37	41	52	73	24
38	34	53	60	24
39	40	45	74	32
40	33	45	57	22
Jumlah	1430	1924	2474	1009

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,15731485
	Absolute	,188
Most Extreme Differences	Positive	,188
	Negative	-,166
Kolmogorov-Smirnov Z		1,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,117

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

a. Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Report

Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
45	35,30	10	3,466
46	34,80	5	1,304
47	36,56	16	2,529
48	33,00	1	.
52	37,50	2	4,950
53	34,00	1	.
55	32,50	2	,707
59	37,00	3	3,606
Total	35,75	40	2,871

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	(Combined)	59,662	7	8,523	1,042	,422
	Linearity	,188	1	,188	,023	,880
	Deviation from Linearity	59,474	6	9,912	1,211	,326
	Within Groups	261,838	32	8,182		
Total		321,500	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	,024	,001	,431	,186

b. Uji Linieritas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Report

Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja	Mean	N	Std. Deviation
57	34,11	9	3,371
58	33,00	1	.
59	34,00	5	,707
60	35,43	7	1,134
61	35,86	7	1,574
62	36,00	1	.
63	35,50	2	,707
64	37,00	1	.
68	42,00	1	.
72	33,00	1	.
73	41,00	1	.
74	40,25	4	,500
Total	35,75	40	2,871

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			204,790	11	18,617	4,466	,001
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	Linearity	138,383	1	138,383	33,200	,000
		Deviation from Linearity	66,406	10	6,641	1,593	,160
	Within Groups		116,710	28	4,168		
Total			321,500	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	,656	,430	,798	,637

c. Uji Linierita Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Kompensasi	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Report

Kinerja Karyawan

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
22	35,50	4	5,000
24	35,38	16	2,778
25	35,18	11	1,250
26	38,00	3	3,464
27	35,00	1	.
29	40,00	1	.
32	36,50	4	4,041
Total	35,75	40	2,871

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	(Combined)		42,114	6	7,019	,829	,556
	Between Groups	Linearity	10,150	1	10,150	1,199	,281
		Deviation from Linearity	31,964	5	6,393	,755	,588
	Within Groups		279,386	33	8,466		
Total			321,500	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi	,178	,032	,362	,131

3. Uji Multikolinieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,388	2,245

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,379	6,037		2,713	,010		
1 Motivasi Kerja	-,021	,089	-,029	-,233	,817	,993	1,007
Disiplin Kerja	,360	,071	,683	5,073	,000	,864	1,157
Kompensasi	-,075	,147	-,069	-,511	,613	,868	1,152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linier sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerj a ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,024 ^a	,001	-,026	2,908

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,188	1	,188	,022	,882 ^b
	Residual	321,312	38	8,456		
	Total	321,500	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34,928	5,532		6,313	,000		
Motivasi Kerja	,017	,115	,024	,149	,882	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	MotivasiKerja
1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	24,024	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DisiplinKerja ^a		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656 ^a	,430	,415	2,195

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,383	1	138,383	28,717	,000 ^b
	Residual	183,117	38	4,819		
	Total	321,500	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,379	4,003		3,592	,001		
	DisiplinKerja	,346	,064	,656	5,359	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	DisiplinKerja
1	1	1,996	1,000	,00	,00
	2	,004	23,023	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,178 ^a	,032	,006	2,862

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,150	1	10,150	1,239	,273 ^b
	Residual	311,350	38	8,193		
	Total	321,500	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,850	4,426		6,970	,000		
	Kompensasi	,194	,175	,178	1,113	,273	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kompensasi
1	1	1,995	1,000	,00	,00
	2	,005	19,506	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Regresi Linier Ganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, MotivasiKerja, DisiplinKerja ^a		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,388	2,245

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, MotivasiKerja, DisiplinKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,994	3	46,665	9,255	,000 ^b
	Residual	181,506	36	5,042		
	Total	321,500	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, MotivasiKerja, DisiplinKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,379	6,037		2,713	,010		
	Motivasi Kerja	-,021	,089	-,029	-,233	,817	,993	1,007
	Disiplin Kerja	,360	,071	,683	5,073	,000	,864	1,157
	Kompensasi	-,075	,147	-,069	-,511	,613	,868	1,152

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi
1	1	3,983	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	21,465	,01	,37	,03	,49
	3	,005	27,112	,00	,12	,76	,45
	4	,003	39,844	,99	,51	,22	,06

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

a. Pengkategorian Kecenderungan Variabel

Pengkategorian

Rendah $= < (Mi - ISDi)$

Sedang $= (Mi - ISDi) \text{ s/d } (Mi + ISDi)$

Tinggi $= (Mi + ISDi)$

1. Kinerja Karyawan

Skor tinggi $= 11 \times 4 = 44$

Skor rendah $= 11 \times 1 = 11$

Mean ideal $= \frac{1}{2} 44 + 11 = 27,5$

SD ideal $= \frac{1}{6} 44 - 11 = 5,5$

Kurang baik $= < (27,5 - 5,5) = < 22$

Sedang $= 22 \text{ s/d } 33$

Tinggi $= > (27,5 + 5,5) = > 33$

2. Motivasi Kerja

Skor tinggi $= 15 \times 4 = 60$

Skor rendah $= 15 \times 1 = 15$

Mean ideal $= \frac{1}{2} 60 + 15 = 37,5$

SD ideal $= \frac{1}{6} 60 - 15 = 7,5$

Kurang baik $= < (37,5 - 7,5) = < 30$

Sedang $= 30 \text{ s/d } 45$

Tinggi $= > (37,5 + 7,5) = > 45$

3. Disiplin Kerja

$$\text{Skor tinggi} = 19 \times 4 = 76$$

$$\text{Skor rendah} = 19 \times 1 = 19$$

$$\text{Mean ideal} = \frac{1}{2} 76 + 19 = 47,5$$

$$\text{SD ideal} = \frac{1}{6} 76 - 19 = 9,5$$

$$\text{Kurang baik} = < (47,5 - 9,5) = < 38$$

$$\text{Sedang} = 38 \text{ s/d } 57$$

$$\text{Tinggi} = > (47,5 + 9,5) = > 57$$

4. Kompensasi

$$\text{Skor tinggi} = 8 \times 4 = 32$$

$$\text{Skor rendah} = 8 \times 1 = 8$$

$$\text{Mean ideal} = \frac{1}{2} 32 + 8 = 20$$

$$\text{SD ideal} = \frac{1}{6} 32 - 8 = 4$$

$$\text{Kurang baik} = < (20 - 4) = < 16$$

$$\text{Sedang} = 16 \text{ s/d } 24$$

$$\text{Tinggi} = > (20 + 4) = > 24$$

b. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

1. Sumbangan Relatif (SR)

$$JK_{\text{reg}} = b_1 X_1Y + b_2 X_2Y + b_3 X_3Y$$

$$b_1 X_1Y = (-0,021)(68794) = -1444,67$$

$$b_2 X_2Y = (0,36)(88846) = 31.984,6$$

$$b_3 X_3Y = -0,075 \cdot 36124 = -2709,3$$

$$JK_{\text{reg}} = \underline{27.830,63}$$

Dengan harga mutlaknya :

$$b_1 X_1Y = 1.444,67$$

$$b_2 X_2Y = 31.984,6$$

$$b_3 X_3Y = 2.709,3$$

$$\underline{36.138,57}$$

Sumbangan dari masing-masing variabel sebagai berikut :

$$X_1 : SR1 = \frac{1444,67}{36.138,57} \times 27.830,63 = 1.112,55$$

$$X_2 : SR2 = \frac{31.984,6}{36.138,57} \times 27.830,63 = 24.631,62$$

$$X_3 : SR3 = \frac{2.709,3}{36.138,57} \times 27.830,63 = 2.086,46$$

Jika sumbangan dinyatakan dalam bentuk per sen :

$$SR1 \% = \frac{1.112,55}{27.830,63} \times 100\% = 3,99\%$$

$$SR2 \% = \frac{24.631,62}{27.830,63} \times 100\% = 88,5\%$$

$$SR3 \% = \frac{2.086,46}{27.830,63} \times 100\% = 7,5 \%$$

2. Menghitung Sumbangan Efektif (SE) dengan rumus sebagai berikut :

$$SE = SR\% \times R^2$$

$$SE \% X_1 = 3,99\% \times 0,435 = 1,73\%$$

$$SE \% X_2 = 88,5\% \times 0,435 = 38,49\%$$

$$SE \% X_3 = 7,5\% \times 0,435 = 3,26\%$$



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/18/7/2014

Membaca Surat : **KETUA PENGELOLA UNY KAMPUS WATES** Nomor : **596/UN.34.38/DT/2014**
Tanggal : **1 JULI 2014** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **RESTI LUFITASARI** NIP/NIM : **11409134039**
Alamat : **FAKULTAS EKONOMI, DIII - AKUNTANSI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPPKA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Lokasi : **DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DIY**
Waktu : **1 JULI 2014 s/d 1 OKTOBER 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **1 JULI 2014**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Ekonomi dan Pembangunan
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Susiowati, SH

NIP. 19590120198503 2 003

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DIY
3. KETUA PENGELOLA UNY KAMPUS WATES, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

Notice: Undefined variable: rsmstembusan in /var/www/izin/application/modules/pzn/controllers/izinController.php on line 180