ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan karena menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, kompensasi pegawai dan disiplin kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa gaji, insentif maupun tunjangan. Sementara itu, disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Ketiga aspek tersebut menjadi penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Konsep penelitian dalam skripsi ini menempatkan motivasi kerja, kompensasi pegawai dan disiplin

kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan di bidang pertanian dan ketahanan pangan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, motivasi dan kedisiplinan yang baik agar berbagai pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Berdasarkan kondisi kinerja organisasi pada tahun 2023–2025, secara umum pencapaian kinerja menunjukkan hasil yang baik, namun masih terdapat beberapa kondisi di mana realisasi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi hal yang perlu diperhatikan, khususnya melalui peningkatan motivasi kerja, pengelolaan kompensasi dan penerapan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 282 pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 74 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran 1 sampai 10. Variabel

penelitian terdiri dari motivasi kerja dengan indikator dorongan untuk mencapai tujuan, antusias dalam bekerja dan inisiatif; kompensasi dengan indikator upah dan gaji, insentif dan tunjangan; disiplin kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kehadiran tepat waktu; serta kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis deskriptif dengan menggunakan angka indeks dan analisis lanjutan menggunakan regresi linear berganda. Analisis angka indeks digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan kriteria Three-box Method, yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (Adjusted R^2).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur berada dalam kategori tinggi dengan jumlah indeks sebesar 463,781 dan rata-rata indeks sebesar 77,297. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Kompensasi pegawai juga berada dalam kategori tinggi dengan jumlah indeks sebesar 432,431 dan rata-rata indeks sebesar 72,072. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pemberian

gaji, insentif dan tunjangan berada pada kategori tinggi. Sementara itu, disiplin kerja memperoleh jumlah indeks sebesar 608,916 dengan rata-rata indeks sebesar 76,114 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai secara umum telah memiliki tingkat kepatuhan terhadap peraturan, mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan hadir sesuai dengan jam kerja.

Kinerja pegawai memperoleh jumlah indeks sebesar 540,576 dengan rata-rata indeks sebesar 90,096 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur secara umum telah mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan secara berkelanjutan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan Y = 21,297 + 0,235X1 + 0,074X2 + 0,308X3. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,235, kompensasi pegawai sebesar 0,074 dan disiplin kerja sebesar 0,308. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,785 > t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05, sehingga hipotesis

pertama diterima. Artinya, semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,099 < t tabel sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,276 > 0,05, sehingga hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian, peningkatan atau penurunan kompensasi pegawai dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada objek penelitian lebih berkaitan dengan faktor lain, terutama motivasi kerja dan disiplin kerja yang secara statistik terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,522 > t tabel sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hadir sesuai dengan ketentuan jam kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 8,798 > F tabel sebesar 2,736 dan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi pegawai

dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 24,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu lebih memperhatikan faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara aspek kompensasi tetap perlu dikelola secara baik meskipun dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja serta disiplin kerja pegawai melalui pemberian dorongan kerja, peningkatan semangat dan inisiatif, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, sistem kompensasi tetap perlu diperhatikan agar diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: **Motivasi Kerja, Kompensasi Pegawai, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.**