

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG KEUANGAN DI DPPKAD KOTA TANJUNGPINANG
DAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN KEKAYAAN DAERAH
(BPKKD) PROVINSI KEPRI

DENY ARDILA SARI

Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) Tanjungpinang

E-mail : Denyardila@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang Keuangan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kota Tanjungpinang dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (BPKKD) Provinsi Kepri.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 61 pegawai bidang Keuangan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Provinsi Kepri sebagai sampel.. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Karena keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitasnya dalam bekerja kepada organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dan dapat mencerminkan prestasi atau keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut. Adapun cara yang akan dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya memberikan motivasi, disiplin kerja, mengurangi stres yang timbul saat bekerja, memberikan lingkungan kerja yang nyaman, dan pemberian kompensasi yang layak juga adil.

Menurut Potu (2013) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dipandang sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Jadi, dengan adanya motivasi yang tinggi akan tercipta kinerja pegawai yang tinggi pula.

Menurut Siswanto (dalam Santoso, 2013) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jika disiplin tidak diperhatikan pegawai dengan baik dalam bekerja, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai dengan baik pula.

Selain itu stres kerja juga mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara dalam Lukiyanto, 2014).

Karena stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai merasa terbebani atau tertekan atas pekerjaan yang dihadapi, sehingga mempengaruhi pikiran dan emosionalnya sehingga berdampak buruk pada psikologisnya.

Lingkungan kerja yang ada disekitar tempat di mana pegawai bekerja dapat mempengaruhi kinerjanya, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Arianto, 2013).

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan optimal sangat mendukung pegawai dalam bekerja.

Selain motivasi, disiplin kerja, stres, dan lingkungan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Karena kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai reward untuk hasil kinerja dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (dalam Riyadi, 2011) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan perhatian melalui kompensasi yang layak juga adil kepada setiap pegawainya. Karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai.

Jadi, dari penjelasan latar belakang dan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada DPPKAD kota Tanjungpinang dan BPKKD provinsi Kepri”.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (5) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (6) Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan : (1) Mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Mengetahui pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (5) Mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. (6) Mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Batasan Masalah

Agar pembahasan yang akan dilakukan tidak menyimpang dari permasalahan, maka permasalahan yang ada perlu dibatasi. Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dibahas adalah motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan, yaitu Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran, dan Perbendaharaan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah kota Tanjungpinang dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Provinsi Kepri.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Riyadi, 2011).

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Santoso, 2013).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dalam Kurnia, 2011)

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Arianto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan (Wahjono, 2010).

METODE PENELITIAN

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai bidang keuangannya, yaitu bidang pendapatan, bidang anggaran, dan bidang perbendaharaan di DPPKAD Kota Tanjungpinang dan BPKKD Provinsi Kepri adalah 84 pegawai. Pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Tetapi, responden yang memberikan kuesioner secara lengkap hanya 61 pegawai. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah 61 sampel. Pengukuran menggunakan skala likert. Menggunakan uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Regresi Linear Berganda* menggunakan *SPSS 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner apabila $\text{corrected item-total} > r \text{ tabel } (n-2)$. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

No	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
1	1	0,461	0,252	Valid
2	2	0,707	0,252	Valid
3	3	0,253	0,252	Valid
4	4	0,503	0,252	Valid
5	5	0,559	0,252	Valid
6	6	0,669	0,252	Valid
7	7	0,775	0,252	Valid
8	8	0,625	0,252	Valid
9	9	0,582	0,252	Valid
10	10	0,596	0,252	Valid
11	11	0,343	0,252	Valid
12	12	0,604	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
13	1	0,545	0,252	Valid
14	2	0,718	0,252	Valid
15	3	0,568	0,252	Valid
16	4	0,481	0,252	Valid
17	5	0,548	0,252	Valid
18	6	0,565	0,252	Valid
19	7	0,706	0,252	Valid
20	8	0,708	0,252	Valid
21	9	0,753	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel X2

	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
22	1	0,335	0,252	Valid
23	2	0,483	0,252	Valid
24	3	0,620	0,252	Valid
25	4	0,387	0,252	Valid
26	5	0,444	0,252	Valid
27	6	0,442	0,252	Valid
28	7	0,398	0,252	Valid
29	8	0,421	0,252	Valid
30	9	0,381	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel X3

	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
31	1	0,356	0,252	Valid
32	2	0,519	0,252	Valid
33	3	0,663	0,252	Valid
34	4	0,126	0,252	Tidak Valid
35	5	0,513	0,252	Valid
36	6	0,622	0,252	Valid
37	7	0,405	0,252	Valid
38	8	0,448	0,252	Valid
39	9	0,219	0,252	Tidak Valid
40	10	0,571	0,252	Valid

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel X4

	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
41	1	0,783	0,252	Valid
42	2	0,745	0,252	Valid
43	3	0,702	0,252	Valid
44	4	0,705	0,252	Valid
45	5	0,663	0,252	Valid
46	6	0,756	0,252	Valid
47	7	0,742	0,252	Valid
48	8	0,694	0,252	Valid
49	9	0,697	0,252	Valid
50	10	0,817	0,252	Valid
51	11	0,687	0,252	Valid
52	12	0,694	0,252	Valid
53	13	0,524	0,252	Valid
54	14	0,550	0,252	Valid
55	15	0,612	0,252	Valid
56	16	0,673	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Variabel X5

	Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	R Tabel	Keterangan
57	1	0,686	0,252	Valid
58	2	0,584	0,252	Valid
59	3	0,747	0,252	Valid
60	4	0,780	0,252	Valid
61	5	0,635	0,252	Valid
62	6	0,648	0,252	Valid
63	7	0,449	0,252	Valid
64	8	0,623	0,252	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Pada penelitian ini keseluruhan variabel diukur dengan 64 pernyataan yang terbagi atas 6 variabel yang berbeda . Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pernyataan yang tidak valid yang berjumlah 2 pernyataan yaitu pernyataan dari variabel stres kerja. Karena terdapat data yang tidak valid maka data tersebut dikeluarkan atau dihapuskan. Jadi, berdasarkan tabel di atas terlihat setelah pengujian validitas menunjukkan bahwa $\text{corrected item-total} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 62 pernyataan dari 64 pernyataan dinyatakan valid.

Pegujian Reliabilitas

Uji reliabilitas ada adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan, indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60 (Sunnyoto, 2013).

Tabel 7
Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	0,869	Reliabel
X1	0,874	Reliabel
X2	0,745	Reliabel
X3	0,808	Reliabel
X4	0,942	Reliabel
X5	0,877	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah , 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel diatas mempunyai cronbach's Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis statistik dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *one-sample kolmogorov-smirnov test*. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual terdistribusi normal.

Tabel 8
Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,47862913
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,757
Asymp. Sig. (2-tailed)		,616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,616 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu dari model regresi mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas salah satunya dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Menurut Ghozali (dalam Suropto, 2013) apabila nilai *tolerance* >10% dan VIF <10.

Tabel 9
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi kerja	,496	2,014
Disiplin kerja	,352	2,840
Stres kerja	,511	1,956
Lingkungan kerja	,428	2,337
Kompensasi	,392	2,552

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2015

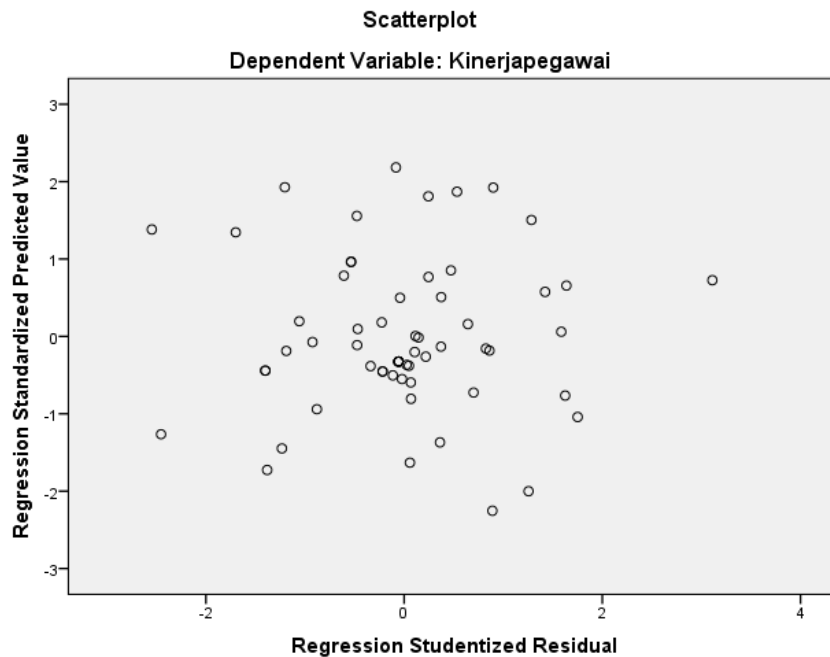
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,496 > 0,1 dan nilai VIF 2.014 < 10. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,352 > 0,1 dan nilai VIF 2.840 < 10. Variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* 0,511 > 0,1 dan nilai VIF 1.956 < 10. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,428 > 0,1 dan nilai VIF 2.337 < 10. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* 0,392 > 0,1 dan nilai VIF 2.552 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen (Gujarati dalam Suropto, 2013).

Pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel yang digunakan dalam penelitian tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 2) Heteroskedastisitas tidak dapat terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 1

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus (Santoso, 2013), sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + e$$

Dimana :

- | | |
|--|------------------------------------|
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5,$ | = Koefisien regresi variabel bebas |
| Y | = Kinerja pegawai |
| X1 | = Motivasi kerja |
| X2 | = Displin kerja |
| X3 | = Stres kerja |
| X4 | = Lingkungan kerja |
| X5 | = Kompensasi |
| e | = Tingkat kesalahan |
| β_0 | = Konstan |

Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 10
Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,908	3,353		3,850	,000
1 Motivasierja	,587	,089	,575	6,555	,000
Disiplinkerja	,202	,143	,147	1,409	,164
Streskerja	-,129	,098	-,113	-1,311	,195
Lingkungankerja	,017	,056	,028	,299	,766
Kompensasi	,352	,099	,352	3,569	,001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2015

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen X_1 (motivasi kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3 (stres kerja), X_4 (lingkungan kerja), dan X_5 (kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Tabel 11
Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,908	3,353		3,850	,000
1 Motivasierja	,587	,089	,575	6,555	,000
Disiplinkerja	,202	,143	,147	1,409	,164
Streskerja	-,129	,098	-,113	-1,311	,195
Lingkungankerja	,017	,056	,028	,299	,766
Kompensasi	,352	,099	,352	3,569	,001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Pembahasan hasil uji t pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis 1 (H1)

Ho : Sig > 0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : Sig < 0,05 terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung 6,555 > t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 ” maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Hipotesis 2 (H2)

Ho : Sig > 0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : Sig < 0,05 terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 1,409 < t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,164 > 0,05 ” maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Uji Hipotesis 3 (H3)

Ho : Sig > 0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : Sig < 0,05 terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis stres kerja menunjukkan nilai t hitung -1,311 < t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,195 > 0,05 ” maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak artinya bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Uji Hipotesis 4 (H4)

Ho : Sig > 0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : Sig < 0,05 terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung 0,299 < t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,766 > 0,05 ” maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Uji Hipotesis 5 (H5)

Ho : Sig >0,05 tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Ha : Sig < 0,05 terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung 3,569 > t tabel sebesar 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ ” maka H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Pengujian simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 12
Tabel Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1386,072	5	277,214	41,362	,000 ^b
	Residual	368,616	55	6,702		
	Total	1754,689	60			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2015

6) Uji Hipotesis 6 (H6)

Ho : Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Ha: Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh dengan kinerja pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 41,362 > F tabel sebesar 2,38 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima. Artinya Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) terhadap variabel Y.

Tabel 13

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,790	,771	2,58884

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Streskerja, Motivasikerja, Lingkungankerja, Disiplinkerja

b. Dependent Variable: Kinerjapegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,771 atau 77,1% artinya bahwa besarnya pengaruh X_1 (motivasi kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3 (stres kerja), X_4 (lingkungan kerja), dan X_5 (kompensasi) secara serentak terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN HIPOTESIS

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) analisis linear berganda variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar $6,555 > 2,004$ t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. Artinya, bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) analisis linear berganda variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $1,409 < 2,004$ t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,164 > 0,05$, dengan demikian H_a ditolak H_o diterima. Artinya, bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) analisis linear berganda variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $-1,311 < 2,004$ t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,195 > 0,05$, dengan demikian H_a ditolak H_o diterima. Artinya, bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) analisis linear berganda variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar $0,299 < 2,004$ t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,766 > 0,05$, dengan demikian H_a ditolak H_o diterima. Artinya, bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H5) analisis linear berganda variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar $3,569 > 2,004$ t tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima H_o ditolak. Artinya, bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H6) analisis linear berganda variabel motivasi kerja memiliki f hitung sebesar $41,362 > 2,38$ f tabel dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :
 - a) Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .
 - b) Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .
 - c) Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .
 - d) Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .
 - e) Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri .
- 2) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang pendapatan, anggaran, dan perbendaharaan di DPPKAD kota Tanjungpinang dan di BPKKD provinsi Kepri.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian hendaknya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi DPPKAD kota Tanjungpinang dan BPKKD provinsi Kepri dalam meningkatkan kinerja pegawainya lebih baik lagi.
- 2) Bagi penelitian mendatang , perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi pada DPPKAD kota Tanjungpinang dan BPKKD provinsi Kepri.
- 3) Menambahkan jumlah populasi untuk responden dengan menyebar kuesioner kesemua bidang yang ada di DPPKAD kota Tanjungpinang dan BPKKD provinsi Kepri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Wajdi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ade, Christo. 2014. Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Hasanuddin.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, *et. al.* 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Universitas Udayana.
- Djoemadi, Farid Rokhman. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pemimpin dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya.
- Fadhillah, M. Luthfi. 2010. Skripsi: *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderator*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali Imam . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPF
- Ilham, Muh.2013. Skripsi: *Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Hasanuddin.
- Iskandar. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta : GP Press.
- Istikomah, Asih Nor, *et.al.* 2014. *Penengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Universitas Diponegoro.
- Kurnia, Ivan. 2011. Skripsi : *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif

- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang.
- Lukiyanto, Irwan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Negeri Surabaya.
- Marpaung, Iga Mawarni, et. al. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. STIE Perbanas Surabaya.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sam Ratulangi.
- Primayanti, Atika. 2013. *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Putri, Putu Eka Vidya Jayani. 2013. *Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Universitas Udayana Bali.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Universitas 17 Agustus 1945
- Rofi, Nur Ahmad. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. STIE Totalwin Semarang.
- Santoso, Eko. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Selviati, Veronika. 2013. *Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT.Bumi Askara.

- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Malikusaleh.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV. Andi
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CAPS.
- Suripto, Enggar Puspitasari. 2013. Skripsi: *Pengaruh Sistem Kompensasi Insentif dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan* . Universitas Jember
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas Komputer Indonesia.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wursantoso. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.