

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAWA TIMUR (Studi Kasus Pada Disperindag Provinsi Jawa Timur di Surabaya)

Eirythasa Angrani Noor Hamedah

eirythasa17@gmail.com

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out the effect of work discipline, motivation, and compensation on employees' performance at the Department of Industry and Trade office, East Java province. Furthermore, the independent variables were work discipline, motivation, and compensation. Meanwhile, the dependent variable was employees' performance. The research was causal-associative with a quantitative approach. Moreover, the population consists of 80 employees who are civil servants and 70 employees who are not civil servants at the Department of Industry and Trade office, East Java province. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The instrument used was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the 80 respondents as the samples. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with IBM SPSS 26. The result shows that work discipline, motivation, and compensation has a positive and significant effect on the employees' performance at the Department of Industry and Trade office, East Java province. It meant, the better work discipline, motivation, and compensation are, the better the employees' performance would be.

Keywords: *work discipline, motivation, compensation, and employees' performance.*

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur yang terdiri dari delapan puluh pegawai ASN dan tujuh puluh pegawai non ASN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu delapan puluh pegawai ASN. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan alat bantu berupa perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, yang artinya semakin baik disiplin kerja pegawai, motivasi dan kompensasi yang diberikan instansi berdampak baik pada kerjanya.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aspek seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi, baik sebagai pegawai, atau tenaga kerja. SDM biasanya didefinisikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses pengelolaan individu dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM mencakup berbagai tugas seperti perekrutan, pelatihan,

pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan menjaga hubungan antara perusahaan dan pegawai. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia. SDM melibatkan penggunaan sumber daya manusia secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan individu pegawai. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pegawai yang bertalenta dan mempunyai motivasi. Pentingnya peran pegawai dalam instansi, instansi harus melakukan pengelolaan SDM yang tepat dan efektif. Pengolaan SDM yang baik berdampak langsung pada kinerja pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan lebih efisien, yang berdampak positif pada instansi.

Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan suatu organisasi di era persaingan global saat ini. Tingkat kinerja yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Namun, berbagai faktor internal seperti kurangnya disiplin, motivasi yang rendah, dan kompensasi yang tidak sesuai, sering menyebabkan masalah penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah cara penting untuk mengukur seberapa efektif setiap anggota staf dalam organisasi. Untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, manajemen harus memahami konsep, indikator, dan komponen yang mempengaruhi kinerja.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur atau biasa disebut Disperindag adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap perkembangan Industri dan Perdagangan di daerah Provinsi Jawa Timur dan memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian daerah. Dinas perindustrian dan perdagangan juga merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berada langsung dibawah pimpinan daerah Provinsi Jawa Timur dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perindustrian dan perdagangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Setelah adanya observasi langsung yang dilakukan peneliti di Disperindag Provinsi Jawa Timur diperoleh informasi dari beberapa pegawai. Peneliti menemukan bahwa tingkat disiplin kerja dan pemberian motivasi di instansi tersebut masih belum optimal. Fenomena yang sedang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Tabel 1
Data Hasil Penilaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Provinsi Jawa Timur Bulan Januari - September 2024

| No. | Bulan | Nilai Rata-rata Predikat Kinerja | Presentase |
|-----|-----------|----------------------------------|------------|
| 1 | Januari | 129,85 | 65% |
| 2 | Februari | 133,28 | 67% |
| 3 | Maret | 147,77 | 74% |
| 4 | April | 149,8 | 75% |
| 5 | Mei | 150,42 | 75% |
| 6 | Juni | 151,65 | 76% |
| 7 | Juli | 157,36 | 79% |
| 8 | Agustus | 155,53 | 78% |
| 9 | September | 155,93 | 78% |

Sumber : Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Standar penilaian kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir dengan memperhatikan target, capaian,

hasil, manfaat dan perilaku kerja PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan menjumlahkan antara hasil SKP dan hasil perilaku kerja. Penilaian Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja. Hasil dari nilai SKP dan perilaku kinerja dinamakan Nilai Predikat Kinerja. Adapun skala penilaian predikat kinerja, yaitu : Diatas ekspetasi (200), sesuai ekspetasi (< 200), dan dibawah ekspetasi (< 100). Adapun hasil rata-rata nilai predikat kinerja yang diperoleh peneliti ditunjukkan pada Tabel 1.

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja pada tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan dari bulan Januari hingga Juli. Di bulan Juli mencatatkan kinerja tertinggi dengan nilai 157,36 atau 79% yang mungkin dipengaruhi oleh pencapaian target tertentu. Hal itu menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menerapkan beberapa langkah strategis untuk mendorong produktivitas dan hasil kerja pegawainya. Namun, dibulan Agustus dan September kinerja mengalami penurunan menjadi 155,53 dan 155,93. Meskipun ada peningkatan, kinerja tersebut belum mencapai tingkat yang maksimal. Kondisi tersebut menandakan bahwa pegawai belum bekerja secara optimal sehingga kinerja pegawai tersebut belum mencapai hasil yang maksimal. Kondisi itu tentunya disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya disiplin kerja. Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, rendahnya tingkat keterlambatan yang didorong oleh semangat kerja, serta meningkatnya produktivitas dan efisiensi yang tercermin dari minimnya ketidakhadiran menunjukkan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 2
Data Absensi Kehadiran Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur Bulan Januari - Juni 2024

| No. | Bulan | Ijin | | Presentase Kehadiran |
|-----|----------|------------|-----------|----------------------|
| | | Dengan ket | Tanpa ket | |
| 1. | Januari | 13 | 10 | 38% |
| 2. | Februari | 9 | 5 | 65% |
| 3. | Maret | 1 | 10 | 70% |
| 4. | April | 5 | 4 | 76% |
| 5. | Mei | 5 | 14 | 49% |
| 6. | Juni | 5 | 5 | 73% |

Sumber : Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 data absensi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa kehadiran pegawai mulai bulan Januari – Juni 2024 belum pernah mencapai kehadiran 100% setiap bulannya. Kondisi ini menandakan bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur masih kurang, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Selain ketidakhadiran, tingkat keterlambatan yang tinggi juga menjadi indikator kurangnya disiplin kerja.

Tabel 3
Data Keterlambatan Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur Bulan Januari - Juni 2024

| Keterangan | Januari | februari | Maret | April | Mei | Juni |
|---------------------------|---------|----------|-------|-------|-------|-------|
| Tidak absen datang/pulang | 53 | 71 | 71 | 60 | 78 | 60 |
| Keterlambatan (menit) | 4.113 | 3.872 | 4.172 | 3.328 | 2.443 | 3.664 |

Sumber : Data Sekunder, 2025 (Diolah)

Data Tabel 3 memperlihatkan tingkat keterlambatan pegawai yang tinggi. Hal itu menandakan bahwa sejumlah pegawai menunjukkan kurangnya profesionalisme dan disiplin kerja, ketidakpatuhan terhadap peraturan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, pulang lebih awal dan lupa absen. Ketidakdisiplinan ini dapat menyebabkan pemotongan tunjangan yang signifikan. Itu juga dapat mengganggu stabilitas operasional dan produktivitas dinas secara keseluruhan.

Selain disiplin, motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, fokus, dan dedikasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan penilaian kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan memberikan usaha terbaik, berinovasi, dan berkomitmen pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurang bersemangat dalam bekerja, merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan, atau bahkan kurang peduli terhadap pencapaian target. Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui besarnya gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan atau instansi dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, serta tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja. Penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang adil dan tepat. Sebagai penghargaan atas kerja keras, kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas tambahan. Memberikan kompensasi yang tepat kepada pegawai dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan adanya kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang maksimal, baik dari aspek individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh dengan menerapkan strategi perbaikan seperti peningkatan kedisiplinan, penguatan motivasi melalui penghargaan dan insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Adapun beberapa kajian teoritis dari para ahli yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, pengetahuan, motivasi kerja, kepribadian kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja, komitmen,. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:35) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Keterampilan, Pendidikan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi.

Selain menyertakan kajian teoritis penulis juga menyertakan kajian empiris yang diambil dari penelitian terdahulu. Menurut Simbolon (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja dan pemberian kompensasi. Adapun menurut Nugraha dan Febriana (2021), kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin pegawai, komitmen pegawai, dan motivasi pegawai. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris di atas peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun peneliti hanya akan memilih beberapa faktor untuk dibahas, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat ditetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur? (2) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur? (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur?

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Provinsi Jawa Timur, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai tindakan yang berkaitan dengan pegawai suatu organisasi. MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan potensi pegawai sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik dan membantu organisasi mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2017:10) "MSDM adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat". Sementara itu menurut Armstrong (dalam Priansa, 2016:20) mengatakan bahwa praktik MSDM berkaitan dengan setiap aspek tentang bagaimana individu bekerja dan dikelola dalam organisasi. Hal itu mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, manajemen pengetahuan, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), pelatihan dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan pegawai, kesejahteraan pegawai, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa pegawai.

Nurdin (2018:2) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menggambarkan serangkaian prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk menangani dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi, yang mencakup pengembangan kebijakan personalia yang disesuaikan dengan efektivitas jangka panjang organisasi. Beberapa tujuan utama dari MSDM yaitu : Meningkatkan kinerja pegawai, mengembangkan potensi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, prosedur, dan standar organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan budaya kerja yang produktif dan bersatu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan operasional perusahaan berjalan lancar dan berhasil. "Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (Hasibuan, 2017:194).

Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, ketidaksiplinan dapat menyebabkan keterlambatan, ketidakhadiran, dan bahkan kerugian bagi perusahaan. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan bekerja didalam sebuah organisasi (Khaeruman *et al.*, 2021:20). Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur hubungan kerja, tidak hanya berlaku pada perusahaan besar atau kecil, namun juga pada organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Penyusunan aturan disiplin bertujuan agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2000:129), ada dua macam disiplin kerja yaitu : 1) Disiplin preventif, upaya mendorong pegawai untuk mengikuti dan menghormati instruksi kerja, sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk

mendorong pegawai yang disiplin. 2) Disiplin Korektif, upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti peraturan dan mendorong mereka agar mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin harus diberi sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengevaluasi pegawai yang melakukan pelanggaran, menjaga keberlakuan peraturan dan memberikan pembelajaran bagi pelanggar.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam atau dari luar yang mendorong, mempertahankan, dan mengontrol perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah faktor yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, ketekunan, dan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik dapat meningkatkan retensi pegawai, mengurangi absensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif..

“Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu” (Sutrisno, 2009:110). Adapun menurut Robbins (dalam Priansa, 2016:201) menyebutkan bahwa motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi berfokus pada cara bagaimana agar karyawan merasa antusias terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mendedikasikan seluruh upaya, keterampilan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan elemen penting dalam MSDM untuk menentukan perilaku dan kinerja individu. Ada tiga elemen utama motivasi, yaitu : 1) intensitas, 2) arah, dan 3) ketekunan.

Menurut Hasibuan (dalam Khaeruman *et al.*, 2021:30), jenis-jenis motivasi yang umumnya diberikan kepada seorang individu dalam lingkup perusahaan adalah, sebagai berikut : 1) Motivasi positif, memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan adanya motivasi positif ini semangat kerja pegawai akan meningkat karena manusia umumnya senang menerima hal yang baik. 2) Motivasi negatif, memotivasi pegawai dengan standar akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat bekerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan takut dengan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka. Kompensasi dapat mencakup semua jenis pembayaran atau keuntungan yang diterima oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama hubungan kerja. Martoyo (dalam Priansa, 2017:292) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan peraturam keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers ataupun employees, baik langsung berupa finansial maupun nonfinansial.

Menurut Mangkunegara (2000), “Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:117), “Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya”. Kompensasi merupakan peran penting dalam menjaga motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan, serta merupakan salah satu komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi retensi dan produktivitas karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2017:127) : Penawaran serta permintaan tenaga kerja, kemampuan serta kesediaan instansi, serikat buruh atau organisasi pegawai, produktivitas kerja pegawai, pemerintah

dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (dalam Juniarti dan Putri, 2021:44) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Priansa (2017:48) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja dan disiplin. Kinerja dapat dilihat dari dua aspek utama yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah total hasil kerja di dalam organisasi tersebut. Penilaian Kinerja membentuk standar kerja, menilai kinerja nyata, dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Mangkunegara (2000) menyatakan, "Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya". Untuk meningkatkan kinerja tersebut, instansi harus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Menurut Kasmir (2019:189) yaitu : 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) budaya organisasi, 8) kepuasan kerja, 9) lingkungan kerja, 10) loyalitas, 11) komitmen, 12) disiplin kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:35) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Keterampilan, 3) Pendidikan, 4) Tingkat penghasilan, 5) Gaji dan kesehatan, 6) Manajemen kepemimpinan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja Sarana dan prasarana, 9) Teknologi, dan 10) Kesempatan berprestasi.

Penelitian Terdahulu

Apriyansyah *et al.* (2023), melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Simbolon (2021), melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pratama (2020), melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

Sanjaya (2020), melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

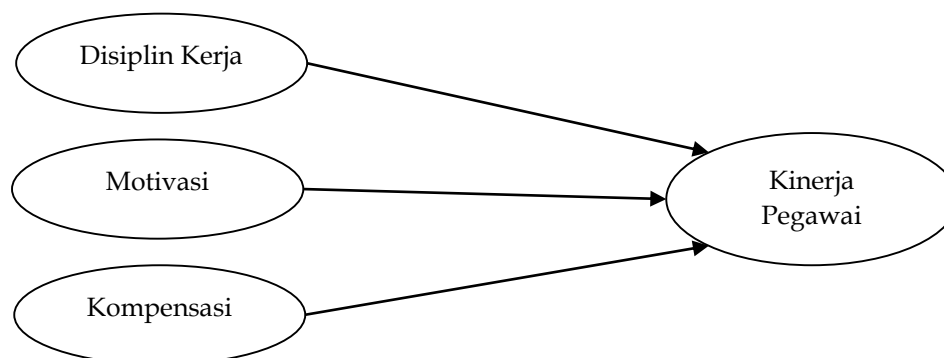
Pratama *et al.* (2024), melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Badean Bondowoso, sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Badean Bondowoso.

Hasan *et al.* (2022), melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Harian Gorontalo Post. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nugraha dan Febriana (2021), melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Semarang.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dibuat berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Adapun rerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga merupakan fungsi MSDM terpenting. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kepatuhan dan ketertiban pegawai terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan/instansi. Secara praktis, organisasi yang menerapkan kebijakan disiplin yang baik seharusnya mampu menghasilkan pegawai yang lebih terstruktur dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Apriyansyah *et al.* (2023)

yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi berperan sebagai penggerak yang mendorong seseorang untuk bertindak, bertahan serta mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, pegawai yang bermotivasi tinggi umumnya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena memiliki keinginan untuk mencapai tujuan, berinovasi, dan terlibat aktif dalam pekerjaannya. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Simbolon (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus dan insentif lainnya yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi sering dikaitkan dengan kinerja pegawai yang lebih baik karena memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memberikan kompensasi yang adil, kompetitif dan proporsional dengan kontribusi pegawai dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Pratama (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam angka untuk menjelaskan fenomena, menguji hipotesis, atau membuat prediksi. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan antara variabel dengan obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), oleh karena itu dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2017:11). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jl. Siwalankerto Utara II/42 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 80 pegawai ASN.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Kuesioner, dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- 2) Wawancara, dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dengan responden untuk mendapatkan informasi mendalam.
- 3) Observasi, merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati langsung objek yang akan

diteliti. 4) Studi Pustaka, peneliti mengumpulkan buku-buku atau jurnal-jurnal dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dibahas.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah peraturan, kebijakan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Adapun indikator disiplin kerja menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2018:356), yaitu: 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, 5) Etika kerja.

Motivasi (M)

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi keinginan, semangat, dan tanggung jawab pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur untuk bekerja. Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:158), yaitu: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan keamanan, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kompensasi (K)

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi terhadap instansi. Adapun indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194), yaitu: 1) Upah atau Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku dan hasil kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins (dalam Silaen *et al.*, 2021:6), yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektifitas, 5) Komitmen.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan seberapa baik suatu instrumen pengukuran (kuisisioner) dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji ini merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan alat yang digunakan menghasilkan data yang akurat dan relevan. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan yg ada pada kuisisioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi atau r hitung dari tiap-tiap pertanyaan kemudian total skor yang diperoleh dibandingkan dengan r tabel. Apabila koefisien korelasinya lebih besar daripada r tabel maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Untuk pengujian validitas juga dapat dilihat dari nilai *sig.* pada output, jika nilai *sig.* yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu proses yang digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil suatu instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sama atau relatif sama setiap kali digunakan, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan. Uji reliabilitas melibatkan pengukuran kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel apabila jawaban yang diperoleh atas pertanyaan-pertanyaan tersebut stabil atau konsisten sepanjang waktu. Untuk mengukur uji reabilitas dapat dengan melihat cronbach alpha masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan dari teknik ini adalah untuk menentukan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang sudah diketahui sebelumnya. Berikut merupakan rumus dari regresi linear berganda :

$$KP = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 M + \beta_3 K + \varepsilon$$

Di mana :

| | |
|---------------|---|
| KP | = Kinerja Pegawai |
| α | = Konstanta |
| β_1 | = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen |
| DK | = Disiplin Kerja |
| M | = Motivasi |
| K | = Kompensasi |
| ε | = Error/residual |

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk menentukan apakah data residual atau error dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak didistribusikan secara normal, hasil estimasi model mungkin tidak dapat dipercaya. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa residual sudah memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linear tinggi antara variabel independen atau variabel bebas. Jika ultikolinearitas terjadi dapat menyebabkan koefisien regresi tidak stabil dan sulit ditafsirkan. Untuk mengetahui apakah model sudah bebas dari kasus multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model sudah dikatakan bebas dari kasus multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Kondisi di mana varians error atau residual tidak sama pada semua tingkat variabel independen dalam model regresi disebut heteroskedastisitas. Kondisi ini menyebabkan hasil regresi tidak efisien dan dapat menghasilkan estimasi yang bias. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dikarenakan apabila menggunakan gambar akan terdapat persepsi yang berbeda. Pada uji glejser dapat dilihat apabila diperoleh nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa sudah bebas dari kasus heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Koefisien determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi variabel

dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari hasil R^2 . Semakin besar nilai koefisien determinasi maka, semakin bagus model yang terbentuk. Dapat dilihat juga dari semakin nilai R^2 mendekati 1 maka, semakin kuat kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan model regresi untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh pada variabel dependen secara bersamaan (simultan). Uji F juga menunjukkan apakah variasi yang disebabkan oleh model lebih besar daripada variasi yang tidak dapat dijelaskan. Uji F dapat dilihat dengan kriteria apabila nilai Sig. kurang dari 0,05 artinya model regresi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variasi dalam data dan layak untuk digunakan.

Uji t

Uji t merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Uji t digunakan untuk memberikan bukti kebenaran analisis secara parsial. Untuk melihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai signifikan. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan teknik untuk mengukur valid atau tidak suatu pertanyaan kuesioner penelitian. Berikut hasil uji validitas menggunakan program SPSS 26:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | r hitung | Sig. | keterangan |
|-----------------|-----------|----------|-------|------------|
| Disiplin Kerja | DK1 | 0,622 | 0,000 | Valid |
| | DK2 | 0,490 | 0,000 | Valid |
| | DK3 | 0,686 | 0,000 | Valid |
| | DK4 | 0,614 | 0,000 | Valid |
| | DK5 | 0,675 | 0,000 | Valid |
| | DK5 | 0,674 | 0,000 | Valid |
| Motivasi | M1 | 0,569 | 0,000 | Valid |
| | M2 | 0,796 | 0,000 | Valid |
| | M3 | 0,814 | 0,000 | Valid |
| | M4 | 0,598 | 0,000 | Valid |
| | M5 | 0,790 | 0,000 | Valid |
| Kompensasi | K1 | 0,712 | 0,000 | Valid |
| | K2 | 0,913 | 0,000 | Valid |
| | K3 | 0,885 | 0,000 | Valid |
| | K4 | 0,884 | 0,000 | Valid |
| | K5 | 0,832 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Prgawai | KP1 | 0,611 | 0,000 | Valid |
| | KP2 | 0,664 | 0,000 | Valid |
| | KP3 | 0,809 | 0,000 | Valid |
| | KP4 | 0,688 | 0,000 | Valid |
| | KP5 | 0,327 | 0,003 | Valid |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil uji validitas pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua indikator disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai sig <0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses yang dilakukan untuk menguji konsistensi dan kestabilan instrumen pertanyaan yang diberikan dari waktu ke waktu. Berikut adalah penyajian hasil uji reabilitas yang telah diteliti:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------|----------------|------------|
| Disiplin kerja | 0,628 | Reliabel |
| Motivasi | 0,753 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,902 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,617 | Reliabel |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* semua variabel >0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai sudah memenuhi kondisi reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,018 | 1,148 | | 4,372 | 0,000 |
| DK | 0,122 | 0,047 | 0,149 | 2,578 | 0,012 |
| M | 0,372 | 0,060 | 0,475 | 6,221 | 0,000 |
| K | 0,237 | 0,045 | 0,404 | 5,290 | 0,000 |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = 5,018 + 0,122 DK + 0,372 M + 0,237 K + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta memiliki nilai sebesar 5,018, yang dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi memiliki nilai tetap, maka kinerja pegawai akan memperoleh nilai sebesar 5,018, (2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,122 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika disiplin kerja semakin baik atau meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, (3) Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,372 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika motivasi semakin baik atau meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat,

dan (4) Koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,237 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika kompensasi semakin baik atau meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* telah diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 80 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 1,41240483 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,087 |
| | <i>Positive</i> | 0,087 |
| | <i>Negative</i> | -0,085 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,087 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | 0,200 ^{c,d} |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7 diatas menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi berdistribusi normal, yang dibuktikan oleh nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* >0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi apakah ada hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi berganda. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | <i>Colinearity Statistics</i> | |
|-------|-------------------------------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF |
| DK | 0,810 | 1,235 |
| M | 0,465 | 2,146 |
| K | 0,464 | 2,157 |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Tolerance* >0,10 setra nilai VIF <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini bebas kasus multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada tidaknya kesamaan tipe serta residual pada metode regresi. Jika nilai residual tidak konstan maka hasil regresi bisa menjadi tidak efisien. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser:

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0,895 | 0,871 | | 1,028 | 0,307 |
| DK | -0,018 | 0,036 | -0,062 | -0,492 | 0,624 |
| M | 0,058 | 0,045 | 0,211 | 1,271 | 0,208 |
| K | -0,031 | 0,034 | -0,150 | -0,902 | 0,370 |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 9 diatas diperoleh hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser, dapat dilihat nilai sig. semua variabel independen >0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi bebas heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat memberikan penjelasan mengenai variasi perubahan kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,891 ^a | 0,794 | 0,786 | 1,343 |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 10 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,794 atau 79,4% yang artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi sebesar 79,4%. Sisanya, yaitu sebesar 20,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara bersamaan (simultan) serta menentukan apakah model yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam data secara signifikan. Berikut hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 11
Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 Regression | 548,132 | 2 | 274,066 | 135,726 | 0,000 ^b |
| Residual | 195,868 | 97 | 2,019 | | |
| Total | 744,000 | 99 | | | |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 11 diperoleh nilai sig. 0,000, nilai tersebut <0,05 yang artinya model tersebut secara simultan berpengaruh terhadap variasi dalam data. Dapat disimpulkan bahwa model tersebut layak untuk digunakan.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji t

| | Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | t | Sig. |
|---|------------|------------------------------------|------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 5,018 | 1,148 | 4,372 | 0,000 |
| | DK | 0,122 | 0,047 | 2,578 | 0,012 |
| | M | 0,372 | 0,060 | 6,221 | 0,000 |
| | K | 0,237 | 0,045 | 5,290 | 0,000 |

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 12 di atas diperoleh kesimpulan dan penjelasan sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t sebesar 2,578 dan nilai Sig. sebesar 0,012 (kurang dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t sebesar 6,221 dan nilai Sig. sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t sebesar 5,290 dan nilai Sig. sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan sehubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, yang artinya semakin baik tingkat disiplin pegawai maka akan berdampak baik pada kinerjanya. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, yang artinya jika pegawai memiliki motivasi untuk bekerja maka akan berdampak baik pada kinerjanya. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, yang artinya kompensasi yang diberikan oleh instansi menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai.

Saran

Peneliti mengusulkan beberapa saran untuk Disperindag Provinsi Jawa Timur sebagai berikut: 1) Disarankan kepada Disperindag Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk memperkuat kebijakan dan prosedur terkait ketidakhadiran dan keterlambatan ditempat kerja supaya tercipta lingkungan kerja yang profesional dan mendukung penilaian kinerja yang baik. 2) Disarankan kepada Disperindag Provinsi Jawa Timur diharapkan memberikan lebih banyak kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pengakuan atau pujian serta penghargaan atas pencapaian mereka serta memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan individu dan sesuai dengan posisi atau jabatannya. 3) Disarankan kepada Disperindag Provinsi Jawa Timur diharapkan memberikan insentif kepada pegawai sesuai dengan pencapaian kinerja individu maupun tim. Selain itu, peningkatan fasilitas kerja, seperti akses teknologi yang memadai dan sarana pendukung lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Saran untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada Disperindag Provinsi Jawa Timur, sehingga untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek atau populasi dan metode yang berbeda serta diharapkan menggunakan variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Apriyansyah, H., M. Idris, dan Choiriyah. 2023. Pengaruh disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 82–91.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (rev). Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, H., F. M. Ngabito., Ariawan. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Gorontalo Post. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 163–177.
- Juniarti, A. T., dan D. G. Putri. 2021. *Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed.). CV. Pena Persada. Purwokerto Selatan.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama PT. RajaGrafindo Persada. Depok.
- Khaeruman, L. Marnisah, S. Idrus, L. Irawati, Y. Farradia, E. Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, N. Aisyah, N. Natan, M. T. Widayanto, dan Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter 1st ed.*. CV. AA. RIZKY. Banten.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 1st ed. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nugraha, I. P dan A.Febriana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpp Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(3), 69–77.
- Nurdin, A. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetakan pertama. CV. QALBUN SALIM. Jakarta.
- Priansa, D. J. 2017. *MANAJEMEN KINERJA KEPEGAWAIAN*. Cet 1. CV PUSTAKA SETIA. Bandung.
- _____. 2016. *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM*. Cet 2. ALFABETA, CV. Bandung.
- Pratama, I. Y., T. Hidayah, dan H. F. Yusuf. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Badean Bondowoso. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.
- Pratama, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 312–316.
- Sanjaya, F. A. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–12.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simbolon, R. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di

- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Literatus*, 3(1), 35-43.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. R. Sari, E. Mahriani, R. Tanjung, D. Triwardhani, A. Haerany, A. Masyuroh, D. G. Satriawan, A. S. Lestari, O. Arifudin, Z. Rialmi, dan S. Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 1st ed.. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV. Bandung.