

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran

Roliza Agustin

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Ismail

Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstrak

Tujuan_ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai

Desain/Metode_ Jenis penelitian kuantitatif, metode deskriptif.

Temuan_ Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap motivasi pegawai

Implikasi_ UPT Pemadam Kebakaran meningkatkan kompensasi dan mengawasi kedisiplinan bekerja di perusahaan

Originalitas_ Belum pernah dilaksanakan penelitian sebelumnya di UPT kebakaran

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

I. Pendahuluan

Dinas Pekerjaan Umum memiliki jumlah pegawai sebanyak (248) orang terdiri dari Dinas Pekerjaan Umum, UPTD Kebersihan, UPTD Pemadam Kebakaran dan UPTD Laboratorium. Dinas Pekerjaan Umum terbagi subbidang Cipta Karya, subbidang Bina Marga, subbidang Pengairan dan Tata Usaha. Kantor UPT Pemadam Kebakaran memiliki 168 pegawai saat ini yang terdiri PNS 34 orang dan TK2D sebanyak 134 orang (diluar Cipta Karya, Bina Marga, Pengairan dan Tata usaha). Pegawai kantor UPT Pemadam Kebakaran bekerja selama satu bulan (25 hari kerja) dan menerima kompensasi setiap awal bulan untuk PNS dan pertiga bulan untuk TK2D. Di kantor UPT Pemadam Kebakaran belakangan ini dirasakan terjadi penurunan motivasi. Petugas lapangan kadang kala mengalami kelelahan akibat kebakaran yang terjadi berturut-turut. Selain itu penerimaan kompensasi pertiga bulan sekali untuk TK2D membuat motivasi menurun. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis memilih judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur? Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur? Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara positif dan signifikan bersama-sama terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur. untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur. untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam kebakaran Kabupaten Kutai Timur. Adanya masalah SDM yang terdapat di UPT Pemadam Kebakaran memicu keinginan penulis untuk berperan dalam menyumbang pemikiran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memperbaiki kinerja pegawai di UPT Pemadam Kebakaran. Lebih rinci, manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan masukan di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kutai Timur dalam menerapkan

berbagai kebijakan bidang SDM. dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat dan juga dapat di pergunakan sebagai bahan refensi penelitian selanjutnya.

II. Kajian Teori

A. Kompensasi

Istilah kompensasi mulai dikenal pada akhir abad ke-4. Istilah yang berasal dari bahasa latin (*Compensationem*) ini memiliki arti dengan kesetaraan (*balancing*) berat satu hal terhadap yang lain.

Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Beberapa ahli bidang manajemen personalia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut :

1. Pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri (Garry Dessler).
2. Pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi (Edwin B. Flippo seperti yang dikutip oleh Moekijat, 1995).
3. Telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadwiryo, 2003: 181).
4. Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka. (Handoko, 1995: 155).
5. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. (Hasibuan, 2006: 357).
6. Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2004: 357).
7. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa (finansial) maupun yang tidak langsung berupa non finansial (Martoyo, 2007: 116)

B. Disiplin

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasbulah 2014 : 193).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturran perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

C. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Teori motivasi dipahami agar pemimpin dapat mengidentifikasi apa yang dapat memotivasi pegawai, bagaimana membina hubungan antar pegawai, menghasilkan pegawai berprestasi tinggi.

III. Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke kantor UPT Pemadam Kebakaran sebagai objek penelitian.

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakantanya jawab kepada objek penelitian.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu kantor UPT Pemadam Kebakaran

c. Kuisiner

Kuisiner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarakan kepada responden.

2. Data Sekunder

a. Sejarah, literatur dan profil kantor UPT Pemadam Kebakaran

b. Buku-bukuyangberhubungan dengan variabel penelitian

c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisa Data dan Hipotesis

Tabel 1.1 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: pengolahan data

Selain model regresi berganda, juga diperoleh nilai koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut (Algifari,2004:48)

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum XY - n(Y)^2}{\sum Y^2 - n(Y)^2}$$

Jika R² hasilnya mendekati 0 (nol), maka pengaruhnya lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya suatu koefisien determinasi (R²) berada antara 0 dan 1 atau 0 < R² < 1. Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Menurut Algifari (2000:45),

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁), disiplin kerja (X₂) terhadap motivasi (Y). Persamaan Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y =Variabel terikat

a =bilangan konstanta

b₁,b₂ =koefisien Regresi

X₁,X₂ =Variabel bebas

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

Uji Hipotesis Keseluruhan (simultan)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin terhada motivasi

H_a : terdapat pengaruh pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap motivasi

Uji Hipotesis Parsial

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi
4. $H_a : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh disiplin terhadap motivasi

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

IV. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

Tabel 1.2. Deskripsi Profil Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	48	77.4
2	Perempuan	12	22.6
Jumlah responden		60	100 %

Berdasarkan tabel 1.2 yakni profil responden menurut gender, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki bahwa laki sejumlah 48 atau sebesar 77,4% dan perempuan sejumlah 14 atau sebesar 22,6%

2. Karakteristik responden menurut usia

Tabel 1.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 30	30	48,4
2	31 – 40	22	35,5
3	41 ke atas	8	16,1
Jumlah responden		60	100 %

Sumber: Data primer di olah tahun 2015

Tabel 1.3 yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 31-40 tahun. mengenai profil responden menurut umur responden bahwa antara 20-30 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 48,4 %, dan umur 31 sampai 40 tahun 22 orang atau sebesar 35,5 %, umur 41 tahun ke atas sebanyak 8 orang atau sebesar 16,1 %

3. Karakteristik responden menurut Pendidikan

Tabel 1.4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	1,6
2	SMA	55	91,9
3	S1	3	4,8
4	S2	1	1,6
Total		60	100,0

Sumber: Data primer di olah tahun 2015

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut pendidikannya yaitu SMP berjumlah 1 orang dengan presentase 1,6 %, SMA berjumlah 55 orang dengan presentase 91,9 %, untuk S1 berjumlah 3 orang dengan presentase 4,8 %, S2 berjumlah 12 orang dengan presentase 15.1 %.

4. Karakteristik responden Menurut Jabatan

Tabel 1.5. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persen (%)
1	Staf	57	44.7
2	Eselon 4	3	42.4
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer di olah 2015

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai/responden menurut jabatan yaitu Non Eselon berjumlah 57 orang dengan persentase 95,2 %, Eselon 4 berjumlah 3 orang dengan persentase 4,8 %

5. Karakteristik responden Menurut golongan

Tabel 1.6 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Gol 2	30	48,4
2	Gol 3	6	9,7
3	Non Golongan	24	41,9
	Total	60	100

Sumber: Data primer di olah 2015

Berdasarkan tabel 1.6 di atas diketahui bahwa golongan Pegawai adalah golongan 2 sebanyak 30 orang atau sebesar 48,4 %, kemudian diikuti oleh Pegawai dengan golongan 3 sebanyak 6 orang atau sebesar 9,7 % kemudian non gol sebanyak 24 orang atau sebesar 41,9 %,

6. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 1.7 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-10 tahun	26	41,9
2	11-20 tahun	26	45,2
3	21-30 tahun	8	12,9
	Total	60	100 %

Sumber: Data primer di olah 2015

Berdasarkan gambar 5.6 menurut masa kerja pegawai bahwa 0-10 tahun 26 Orang atau sebesar 41,9 %, 11-20 tahun sebanyak 26 Orang atau sebesar 45,2% , dan 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 12,9 %, ternyata masa kerja responden yang terbesar adalah antara 0-10 tahun yaitu sebesar 47.1 %.

7. Karakteristik Responden Menurut Status Kepegawaian

Tabel 1.8. Deskripsi Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	TK2D	30	51,6
2	PNS	30	48,4
Total		60	100 %

Sumber: Data primer di olah 2015

Menurut status kepegawain TK2D sebanyak 30 orang atau 51.6 % dan PNS sebanyak 30 orang atau 48,4 %.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1.9 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	60	3.00	5.00	4.0333	.60971
Kompensasi	60	2.00	5.00	3.4333	.74485
Displin	60	3.00	5.00	4.0667	.79972
Valid N (listwise)	60				

sumber : Data primer diolah tahun 2015

Tabel diatas memperlihatkan rata – rata penilaian responden terhadap motivasi (Y) dan faktor yang mempengaruhi pegawai yang terdiri dari kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), Penilaian responden terhadap variabel yang dimaksud dalam model penelitian rata – rata menunjukkan skor diatas 3 yang tergolong kategori cukup sesuai.

1.10 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Motivasi

Kriteria	Y1 (%)	Y2 (%)	Y3 (%)	Y4 (%)	Y5 (%)
5 = Sangat sesuai	0,00	1,76	8,33	13,33	15,55
4 = Sesuai	53,33	68,33	56,67	56,67	55,00
3 = Cukup	43,33	23,33	28,33	28,33	25,00
2 = Tidak Sesuai	3,33	6,67	1,67	1,67	5,00
1 = Sangat tidak sesuai	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber: Data diolah dari Kuisiонер Penelitian Pegawai UPT Pemadam kebakaran 2016

Dari tabel 1.10 menunjukkan bahwa Pegawai UPT PEMADAM KEBAKARAN (sebanyak 60 responden) yang dinilai dengan indikator Y1, yaitu kebutuhan fisiologis sandang dengan jawaban skor 5 (sangat sesuai) adalah sebanyak 0,0 %, yang memilih skor 4 (sesuai) adalah sebanyak 53,33 %, yang memiliki skor 3 (cukup) adalah sebanyak 43,33 %, yang memiliki skor 2 (tidak sesuai) adalah sebanyak 3,33 %, dan yang memilih skor 1 (sangat tidak sesuai) adalah sebanyak 0,00 %.

Pegawai yang dinilai dengan indikator Y2, yaitu dilihat dari keyakinan masyarakat dengan skor 5 (sangat sesuai) yaitu jumlah pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 1,67 %, pemilihan skor 4 (sesuai) sebanyak 68,33 %, yang memilih skor 3 (cukup) sebanyak 23,33 % &, yang memilih skor 2 (tidak sesuai) 6,67%, yang memilih skor 1 (sangat tidak sesuai) 0,0 %

Dilihat dari penilaian indikator Y3, yaitu proses kerja yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 8,33 %, yang memilih skor 4 (sesuai) sebanyak 56,67%, yang memilih skor 3 (cukup) 28,33 %, yang memilih skor 2 (tidak sesuai) 1,67 % dan yang memilih skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 0,0 %.

Dilihat dari penilaian indikator Y4, yaitu kualitas hasil kerja, yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 13,33 %, yang memilih skor 4 (sesuai) sebanyak 56,67%, yang memilih skor 3 (cukup) 28,33 %, yang memilih skor 2 (tidak sesuai) 1,67 % dan yang memilih skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 0,0 (%)

Dilihat dari penilaian indikator Y5, yaitu waktu penyelesaian tugas, yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 15,00 %, yang memilih skor 4 (sesuai) sebanyak 55,00%, yang memilih skor 3 (cukup) 25,00%, yang memilih skor 2 (tidak sesuai) 5,00 % dan yang memilih skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 0,0 (%).

1. Variabel kompensasi

Tabel 1.11 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kompensasi

Kriteria	X1.1 (%)	X1.2 (%)	X1.3 (%)	X1.4 (%)	X1.5 (%)
5 = Sangat sesuai	10,00	0,00	1,67	6,67	1,67
4 = Sesuai	28,33	18,33	20,00	36,67	36,67
3 = Cukup	23,33	23,33	28,33	28,33	33,33
2 = Tidak Sesuai	31,67	45,00	41,67	25,00	28,33
1 = Sangat tidak sesuai	6,67	13,00	8,33	3,33	0,00
Jumlah	100	100	100	100	100

Sumber: Data diolah dari Kuisisioner Penelitian Pegawai UPT Pemadam Kebakaran, 2016

Pada tabel 1.11 menunjukkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi kantor UPT Pemadam Kebakaran. Adapun rekapitulasi tanggapan responden atas rata – rata variabel kompensasi kantor UPT Pemadam Kebakaran adalah sebagai berikut:

Responden dengan jawaban jumlah gaji UPT Pemadam Kebakaran yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 10,00%, skor 4 (sesuai) sebanyak 28,33 %, skor 3 (cukup) sebanyak 23,33 %, skor 2 (tidak sesuai) sebanyak 31,67 %, dan skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 6,67%

Responden dengan indikator bonus dan tunjangan UPT Pemadam Kebakaran yang yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 0,00%, skor 4 (sesuai) sebanyak 18,33 %, skor 3 (cukup) sebanyak 23,33 %, skor 2 (tidak sesuai) sebanyak 15,00 %, dan skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 613,00%.

Responden dengan jawaban jaminan kesehatan,pendidikan,dan asuransi UPT PEMADAM KEBAKARAN yang yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 1,67 %, skor 4 (sesuai) sebanyak 20,00 %, skor 3 (cukup) sebanyak 28,33 %, skor 2 (tidak sesuai) sebanyak 41,67 %, dan skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 68,33%.

Responden dengan jawaban pendapatan UPT Pemadam Kebakaran yang yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 6,67 %, skor 4 (sesuai) sebanyak 36,67 %, skor 3 (cukup) sebanyak 28,33%, skor 2 (tidak sesuai) sebanyak 25,00 %, dan skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 3,33%.

Responden dengan jawaban kenaikan skala gaji UPT Pemadam Kebakaran yang yang memilih skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 1,67 %, skor 4 (sesuai) sebanyak 36,67 %, skor 3 (cukup) sebanyak 33,33 %, skor 2 (tidak sesuai) sebanyak 28,33%, dan skor 1 (sangat tidak sesuai) sebanyak 0,00%.

2. Variabel Disiplin kerja X2

Tabel 1.12 Rekapitulasi Tanggapan Variabel Disiplin Kerja

Kriteria	X2.1 (%)	X2.2 (%)	X2.3 (%)
5 = Sangat sesuai	0,00	6,67	0,00
4 = Sesuai	55,00	48,33	11,67
3 = Cukup	31,67	33,33	71,67
2 = Tidak Sesuai	13,33	11,67	15,00
1 = Sangat tidak sesuai	0,00	0,00	1,67
Jumlah	100	100	100

Sumber: Data diolah dari Kuisisioner Penelitian UPT Pemadam Kebakaran, 2016

Pada tabel 1.12 disajikan rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel motivasi, yaitu dketaatan dengan skor 1 (Sangat tidak sesuai) sebanyak 0,00% 2 (tidak sesuai) sebanyak 55,00%, skor 3 (cukup) sebanyak 31,67%, skor 4 (sesuai) sebanyak 13,33% dan skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 0,00%.

Pada tabel V.3 disajikan rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel Kompensasi yaitu aturan kerja dengan skor 1(Sangat tidak sesuai) sebanyak 6,67% 2 (tidak sesuai) sebanyak 48,33%, skor 3 (cukup) sebanyak 33,33%, skor 4 (sesuai) sebanyak 11,67% dan skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 0,00%..

Pada tabel V.3 disajikan rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja dengan skor 1(Sangat tidak sesuai) sebanyak 0,00% 2 (tidak sesuai) sebanyak 11,67%, skor 3 (cukup) sebanyak 71,67%, skor 4 (sesuai) sebanyak 15,00% dan skor 5 (sangat sesuai) sebanyak 1,67%.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari tabel summary memperlihatkan nilai korealisasi (R) sebesar 0,665 dan Koefisien determinasi (R Squere) sebesar 0,443. Nilai tersebut menggambarkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh kuat terhadap motivasi pegawai. demikian pula jika dilihat dari nilai koefisien determinasinya dapat ditafsirkan bahwa pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi pegawai sebesar 443 %, sisanya dijelaskan variabel lain yang belum masuk ke penelitian.

Pembahasan secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai keadaan ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai di UPT Pemadam Kebakaran yang terdiri dari gaji pokok, dan tunjangan lain belum mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan oleh pemerintah
2. Variabel disiplin kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Rmaya (1997 : 128) berpendapat bahwa memahami sistem kerja dan mematuhi aturan kerja, norma yang tertulis maupun tidak tertulis secara mendalam pada pribadi adalah sesuatu yang ada untuk mencapai keberhasilan tugas.

V. Penutup

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi berganda dari tabel summary memperlihatkan nilai korealisasi (R) sebesar 0,665 (Nol koma Enam ratus enam puluh lima) dan Koefisien determinasi (R Squere) sebesar 0,443. (Nol koma Empat ratus empat puluh tiga) Nilai tersebut menggambarkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh kuat terhadap motivasi pegawai. demikian pula jika dilihat dari nilai koefisien determinasinya dapat ditafsirkan bahwa pengaruh yang dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap motivasi pegawai sebesar 443 %, (Empat ratus empat puluh tiga persen) sisanya dijelaskan variabel lain yang belum masuk ke penelitian.
2. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai keadaan ini menggambarkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai di UPT Pemadam Kebakaran yang terdiri dari gaji pokok, dan tunjangan lain belum mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan oleh pemerintah
3. Variabel disiplin kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Rmaya (1997 : 128) berpendapat bahwa memahami sistem kerja dan mematuhi aturan kerja, norma yang tertulis maupun tidak tertulis secara mendalam pada pribadi adalah sesuatu yang ada untuk mencapai keberhasilan tugas
4. Hubungan fungsional antara variabel kompensasi (X1), disiplin (X2) terhadap motivasi pegawai dapat di gambarkan dengan model sebagai berikut : $Y = 1,707 + 0,092 X1 + 0,494X2 + e$ (Y sama dengan satu koma Tujuh ratus tujuh ditambah Nol koma nol sembilan dua X1 ditambah nol koma empat ratus sembilan empat + e).

Daftar Pustaka

Hercannina. (1988). Disiplin Kerja, Iklim Sekolah dan Hubungannya dengan Motivasi Guru {Suatu Studi pada Sekolah Menengah Umum Negeri di Jakarta} Perpustakaan Universitas Indonesia. Tesis S2

- Nisbith, Zenith, 2003. *Motivation Theories by Maslow and Hersberg.*
<http://www.journalmotivation.com.id>.
- Palindangan. L.k. 2011 *hubungan motivasikerjaekstrinsik dan iklim organisasidengankomitment organisasi padakaryawan akademi x. Cakrawalapendidikan, desember .Xxx,no.4*
- Riduwan, 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai dan Peneliti Pemula.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins,P.Stephen.(2006).*PerilakuOrganisasi.EdisiKesepuluh Setyowati, Trias. 2011. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan KerjadiUniversitasMuhammadiyahJember. Tesis.*
- Siagian,Sondang,P.,2008,**ManajemenSumberDayaManusia**,edisi pertama,cetakankedua,Penerbit: BumiAksara,Jakarta
- Sugiyono, 2010. *MetodePenelitianBisnis.* Bandung: Alfabeta
- Suliyanto, 2006. *MetodeRiset Bisnis.* Yogyakarta: CV. Andi.
- Suwatno danDonniJuniPriansa, 2011,*Manajemen Sumber DayaManusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta,Bandung.*
- Zuliyanti . Rm. 2013. *Pengaruh jenis kompensasi dan promosijabatan terhadap motivasikerjakaryawanoutsourcing padabank indonesiamakassar. Skripsi : unhas Makassar*