

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua

Ida Jolanda Ohoitumur*, dan Dolf E. Mitteboga**

*Mahasiswa Prodi Magister Manajemen, STIE Port Numbay

**Dosen Prodi Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua

Abstract: The purpose of the study was to examine and explain the effect of compensation, training and discipline partially and simultaneously on employee performance at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. The sample size was 68 people using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that partially compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. Training has a positive and significant impact on employee performance at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. The results of this study also show that discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. This means that if the compensation given is in accordance with the work results and is supported by improving the skills and knowledge of employees through training programs and enforcing discipline to employees properly, it will have an effect on increasing employee performance at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. Simultaneously compensation, training and discipline have a positive and significant impact on the performance of civil servants at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province. Papuans. Compensation has a dominant effect on the performance of employees of the Papua Province Regional Revenue Management Agency. This means that if the compensation provided, especially incentives in the form of local tax collection wages, is in accordance with the work results or targets set, it will affect the performance of employees at the Regional Revenue Management Agency of Papua Province.

Keywords: Compensation, Training, Discipline, Employee Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Jumlah sampel 68 orang dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien regresi yang menunjukkan jika kompensasi meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien regresi yang menunjukkan jika pelatihan meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika disiplin pegawai meningkat maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja dan ditunjang dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui program pelatihan serta penegakan disiplin kepada pegawai dengan baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua mempunyai pengaruh. Secara simultan kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini berarti bahwa apabila variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin diterapkan secara baik kepada pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan terutama insentif dalam bentuk upah pungut pajak daerah telah sesuai dengan hasil kerja atau target yang ditetapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Kata kunci : *Kompensasi, Pelatihan, Disiplin, Kinerja Pegawai.*

Latar Belakang

Menurut Rivai (2005) orang yang bekerja pada sebuah organisasi sering disebut sebagai modal manusia atau human capital. Modal manusia adalah stok kompetensi, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, tenaga, pikiran, perilaku, kepribadian, kreativitas

dan inovasi serta lainnya yang merupakan karakteristik yang ada dalam diri manusia sehingga mampu melaksanakan fungsinya sebagai tenaga kerja atau pegawai untuk menciptakan nilai ekonomi Human capital hidup dan berkembang sehingga dapat memberikan kerja secara terus-menerus dan berkelanjutan.

Kinerja menurut Rivai (2005) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai permasalahan yang mengakibatkan kegagalan manajemen kinerja instansi pemerintah di Indonesia terletak pada kinerja sumber daya manusia dalam hal ini diasumsikan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kompensasi.

Dalam organisasi pemerintah, tenaga kerja yang dimiliki dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Selain itu hadirnya undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah diberi kewenangan yang luas dalam menyelenggarakan semua urusan pemerintah mulai dari perencanaan, sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang sistem penggajian skala tunggal, ganda dan gabungan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai yang diberikan organisasi kepada pegawai. Syuhadak dalam Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa "Apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikan atau sebagai *reward* pekerjaan yang telah dilakukannya,

sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh.

Disamping itu ada banyak pemerintah daerah yang mengembangkan kebijakan insentif untuk memberikan stimulan kepada para pegawainya agar berkinerja lebih baik lagi. Insentif pada dasarnya merupakan bentuk penghargaan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Simamora dalam Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa kompensasi insentif (*insentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.

Menurut Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 21 menyatakan bahwa setiap PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pension, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompensasi. Selanjutnya pada pasal 80 selain gaji PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan yang diterima terdiri dari tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja pegawai sedangkan tunjangan kemahalan diberikan berdasarkan tingkat kemahalan di daerah setempat. Tunjangan PNS yang bekerja di pemerintah daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. Dengan demikian insentif disini merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan pada kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan kinerja. Dalam kaitan dengan ini maka, kinerja menjadi suatu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward*.

Menurut Kadarisman (2012) yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi yang sangat penting bagi seseorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan.

George dan Janes (2000) menyatakan, suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang pegawai dalam sebuah organisasi, selain kompensasi dapat meningkatkan kinerja disiplin lain ia juga dapat menurunkan kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Lebih lanjut hal ini ditegaskan oleh Scuhurel dan Jackson (1999) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan, (b) mempertahankan karyawan yang baik, (c) meraih keunggulan kompetitif, (d) memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi, (e) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, (f) memudahkan sasaran strategis, (g) mengokohkan dan menentukan struktur organisasi. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya di organisasi dimana mereka bekerja. Dari uraian diatas dapat dikatakan, bahwa kesediaan pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan. Dengan demikian maka secara umum kompensasi dibagi menjadi 2 macam, yaitu : kompensasi financial dan kompensasi non finansial Mondy dan Noe, (1993). Kompensasi finansial memuat faktor-faktor kompensasi yang terwujud secara fisik berupa gaji, bonus, insentif maupun fasilitas sedangkan kompensasi non finansial memuat faktor-faktor kompensasi yang bersifat abstrak seperti kepuasan lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua mempunyai tugas utama yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendapatan daerah serta tugas-tugas

lainnya. Dalam mensukseskan visi dan misi pemerintah daerah Provinsi Papua yang diterjemahkan dalam visi Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua yaitu “Terdepan dalam pengelolaan pendapatan yang professional melalui Papua bangkit mandiri dan sejahtera”. Untuk merealisasikan visi tersebut maka Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua terus berupaya untuk mengoptimalkan potensi daerah untuk memberikan kontribusi terhadap pendapatan daerah pada sektor pajak dan retribusi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang pajak dan retribusi daerah.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka perlu didukung dengan sumber daya manusia dalam hal ini Aparat Sipil Negara yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, loyalitas serta etos kerja yang tinggi, maka perlu diimbangi dengan motivasi dalam bentuk kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi terutama pada pencapaian target pajak dan retribusi daerah maka berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Papua Nomor 25 Tahun 2014 tentang Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan retribusi daerah dan melalui Keputusan Kepala Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Papua Nomor 83 Tahun 2015 tentang Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan retribusi daerah kepada Aparat Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Papua dalam bentuk insentif Pungut Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor, Pajak Rokok, Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) dan BBN KB dan Tambahan Penghasilan bersyarat yang diatur berdasarkan PP No 69 Tahun 2010.

Pemberian kompensasi dan pelatihan kepada pegawai agar pegawai disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Namun berdasarkan fenomena yang terjadi selama empat tahun terakhir belum menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, dimana penerimaan pendapatan asli daerah Provinsi Papua masih mengalami fluktuasi, artinya bahwa realisasi penerimaan pendapatan daerah belum sesuai dengan target penerimaan yang ditetapkan. Berikut ini adalah penerimaan

pendapatan asli daerah Provinsi Papua tahun 2013 – 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Penerimaan PAD Provinsi Papua

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2013	512.034.309.000	633.726.316.29	123
2014	927.253.691.000	869.381.953.211	93,76
2015	882.299.190.000	1.042.263.666.189,87	118,3
2016	1.092.654.848.777	1.020.614.461.387,16	93,41

Sumber : Data Bapenda, 2017

Untuk mengoptimalkan potensi daerah agar dapat memberikan kontribusi terhadap pendapatan daerah pada sektor pajak dan retribusi daerah, maka Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua terus melakukan pelatihan kepada pegawai agar dapat meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan

keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan dan pekerjaan. sesuai tugas dan fungsi masing-masing bidang dan UPT. Kegiatan pelatihan teknis yang selama ini dilaksanakan yang melibatkan Lantas dan Jasa Raharja yaitu pengolahan data, pembukuan dan pelaporan, hunting (*simulasi*), *sweeping* dan *door to door*.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah :

- Apakah kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua?
- Apakah kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua?
- Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.
- Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi, pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.
- Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Tinjauan Pustaka

Menurut Dessler (2015), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari pekerjaannya pegawai itu. Kompensasi mempunyai dua aspek yaitu: Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai dengan imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Panggabean dalam Hartatik (2014) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan bagi organisasi.

Kompensasi yang diterima pegawai sebagai pertukaran pekerjaannya, apakah itu upah per jam atau gaji berkala, dimana yang terpenting adalah bahwa kompensasi tersebut harus dilaksanakan dengan cermat sehingga pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena bila pegawai menerima kompensasi yang tidak memadai, maka pegawai tidak akan termotivasi dan tujuan organisasi pun menjadi tidak tercapai. Ardan (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja

mereka. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang kompeten. Namun secara garis besar, Rivai (2014) membagi kompensasi tersebut menjadi dua bagian yaitu : kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung.

Menurut Andrew Sikula dalam Hardjanto (2012) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/ketrampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional, mengelompokkan pendidikan kedalam : 1) pendidikan formal adalah jalur pendidikan terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi; 2)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga bahwa kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.
- H2 : Diduga bahwa kompensasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.
- H3 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Metode Penelitian

penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dapat digolongkan dalam studi deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara ilmiah tentang pengaruh variabel-variabel

pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang dan 3) pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Menurut Harjanto (2012) pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipaktekkan. Filippo dalam Hasibuan (2000) pelatihan yaitu merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya pelatihan menurut Rivai (2005) adalah proses secara sistematis merubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

terhadap minat berwirausaha. Penelitian ini bertujuan juga untuk mengetahui hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengetahui variabel-variabel independen.

Metode yang digunakan sebagai analisis secara statistik adalah regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel dependen terhadap variabel lain berdasarkan koefisien regresi

Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari responden melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu kompensasi, pelatihan, disiplin dan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, dan tanggung jawab, data absensi, data pelatihan data target dan realisasi pendapatan daerah, data penerimaan dan lain-lain sesuai kebutuhan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Purwanto (2004) mendefinisikan populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua sebanyak 215 orang

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2006).

Salah cara menentukan besar sampel yang memenuhi persyaratan dalam penelitian ini adalah sebagaimana yang dirumuskan oleh Slovin dalam Uma Sekaran (2006) dengan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.(e)^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi yaitu jumlah ASN pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Papua

e : Nilai kritis (toleransi ketidaktelitian)

Pengukuran Variabel Penelitian

Telah dijelaskan bahwa variabel penelitian dibagi dua, yakni kinerja pegawai sebagai variabel Y (*variabel dependen*) dan kompensasi (X_1), pelatihan (X_2) dan disiplin (X_3) sebagai variabel X (*variabel independen*). Pengukuran variabel penelitian menggunakan *rating-scale* yang dinyatakan dalam angka skor. Masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini akan diukur

dengan menggunakan *skala likert* dengan kategori :

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	2

Uji Validitas

Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka

butir itu dinyatakan valid

Ghozali

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut konsistensi jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual yaitu analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan normal probability plot yang membandingkan distribusi kuantitatif dari distribusi normal

Hasil dan Pembahasan

hasil uji validitas dapat dilihat pada
tabel 4.9 sebagai berikut

Tabel 5.9 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ket
Kompensasi (X1)	X1.1	,867	0,204	Valid
	X1.2	888	0,204	Valid
	X1.3	857	0,204	Valid
	X1.4	917	0,204	Valid
	X1.5	867	0,204	Valid
	X1.6	888	0,204	Valid
	X1.7	857	0,204	Valid
	X1.8	917	0,204	Valid
	X1.9	867	0,204	Valid
	X1.10	888	0,204	Valid
	X1.11	857	0,204	Valid
	X1.12	917	0,204	Valid
	X1.13	917	0,204	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	941	0,204	Valid
	X2.2	936	0,204	Valid
	X2.3	841	0,204	Valid
	X2.4	809	0,204	Valid
	X2.5	941	0,204	Valid
	X2.6	936	0,204	Valid
	X2.7	841	0,204	Valid
	X2.8	809	0,204	Valid
	X2.9	941	0,204	Valid
	X2.10	936	0,204	Valid
	X2.11	841	0,204	Valid
	X2.12	809	0,204	Valid
Disiplin (X3)	X3.1	886	0,204	Valid
	X3.2	919	0,204	Valid
	X3.3	852	0,204	Valid
	X3.4	812	0,204	Valid
	X3.5	886	0,204	Valid
	X3.6	919	0,204	Valid
	X3.7	852	0,204	Valid
	X3.8	812	0,204	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	,879	0,204	Valid
	Y2	926	0,204	Valid
	Y3	822	0,204	Valid
	Y4	792	0,204	Valid
	Y5	722	0,204	Valid
	Y6	879	0,204	Valid
	Y7	926	0,204	Valid
	Y8	822	0,204	Valid
	Y9	792	0,204	Valid
	Y10	722	0,204	Valid
	Y11	879	0,204	Valid
	Y12	926	0,204	Valid

Sumber : data diolah, 2017

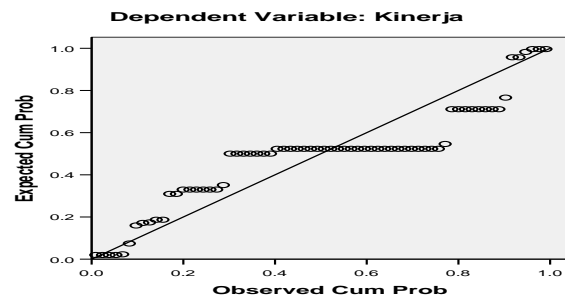
Tabel 5.10 Uji Realibilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	975	Reliabel
	X1.2	975	Reliabel
	X1.3	975	Reliabel
	X1.4	974	Reliabel
	X1.5	975	Reliabel
	X1.6	975	Reliabel
	X1.7	975	Reliabel
	X1.8	974	Reliabel
	X1.9	975	Reliabel
	X1.10	975	Reliabel
	X1.11	975	Reliabel
	X1.12	974	Reliabel
	X1.13	974	Reliabel
Pelatihan (X2)	X2.1	970	Reliabel
	X2.2	970	Reliabel
	X2.3	973	Reliabel
	X2.4	974	Reliabel
	X2.5	970	Reliabel
	X2.6	970	Reliabel
	X2.7	973	Reliabel
	X2.8	974	Reliabel
	X2.9	970	Reliabel
	X2.10	970	Reliabel
	X2.11	973	Reliabel
	X2.12	974	Reliabel
Disiplin (X3)	X3.1	944	Reliabel
	X3.2	941	Reliabel
	X3.3	947	Reliabel
	X3.4	950	Reliabel
	X3.5	944	Reliabel
	X3.6	941	Reliabel
	X3.7	947	Reliabel
	X3.8	950	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	957	Reliabel
	Y2	955	Reliabel
	Y3	959	Reliabel
	Y4	960	Reliabel
	Y5	962	Reliabel
	Y6	957	Reliabel
	Y7	955	Reliabel
	Y8	959	Reliabel
	Y9	960	Reliabel
	Y10	962	Reliabel
	Y11	957	Reliabel
	Y12	955	Reliabel

Sumber : data diolah, 2017

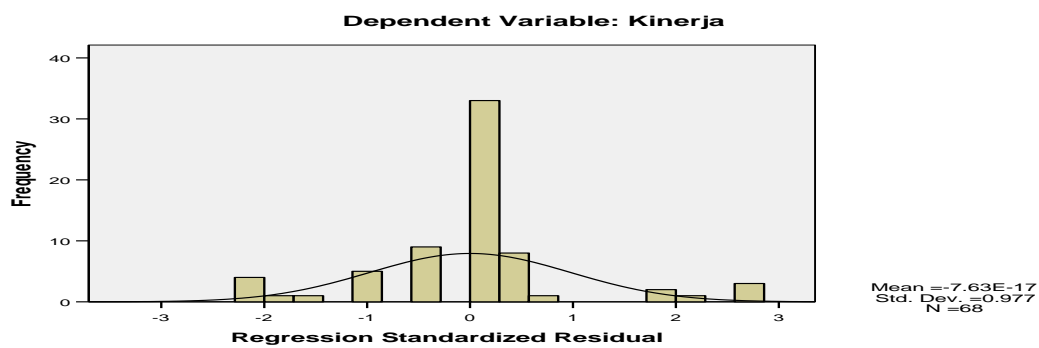
Gambar 5.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



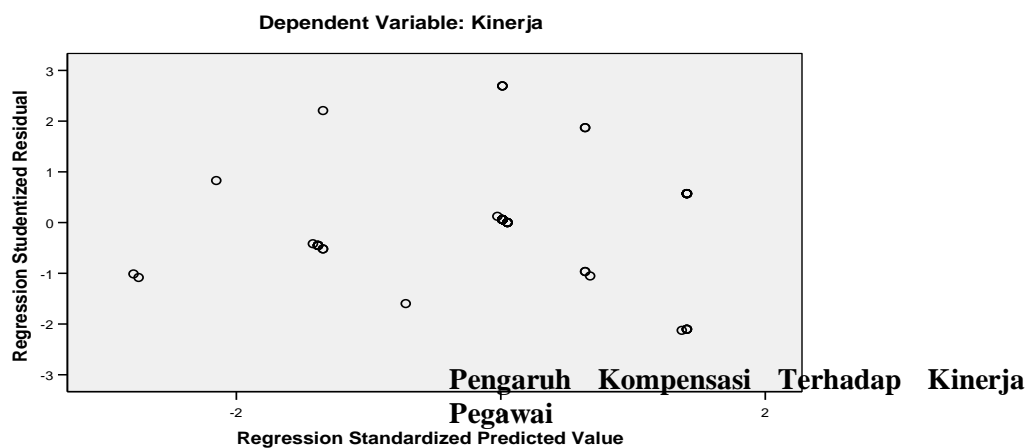
Gambar 5.2 Grafik Histogram

Histogram



Gambar 5.3 Grafik Scatter Plot

Scatterplot



Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa dari hasil uji t terhadap kompensasi (X1) sebesar 2,408 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Hasil uji parsial variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,408 > t$ tabel 1,644 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian telah terbukti bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa dari hasil uji t terhadap variabel pelatihan (X2) sebesar 2,213 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032. Hasil uji parsial variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,213 > t$ tabel 1,644 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian telah terbukti bahwa terdapat pengaruh variabel pelatihan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa dari hasil uji t terhadap variabel disiplin (X3) sebesar 2,334 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023. Hasil uji parsial variabel disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,334 > t$ tabel 1,644 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian telah terbukti bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung $51,268 > F$ tabel 2,29 dengan tingkat signifikansi F hitung $0,000 < \alpha$ 0,05. Dengan demikian telah terbukti bahwa ada

pengaruh variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin kinerja (X3) berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Artinya bahwa apabila kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja dan ditunjang dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui program pelatihan serta penegakan disiplin kepada pegawai dengan baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Secara simultan, variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini berarti bahwa apabila variabel kompensasi, pelatihan dan disiplin diterapkan secara baik kepada pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan terutama insentif dalam bentuk upah pungut pajak daerah telah sesuai dengan hasil kerja atau target yang ditetapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Saran

1. Diharapkan kepada pemerintah daerah melalui Kepala Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua bahwa agar target pendapatan asli daerah Provinsi Papua dapat terealisasi

maka perlu ditunjang dengan pemberian kompensasi kepada pegawainya dalam bentuk tunjangan kinerja daerah, tunjangan fasilitas, pembenerian insentif upah pungut pajak dan retribusi dan insentif lainnya sesuai dengan hasil kerja yang dicapai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

2. Diharapkan kepada Kepala Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua agar terus meningkatkan kualitas program pelatihan teknis yang telah ada kepada para pegawai sehingga diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dengan melibatkan instansi lainnya
3. Perlu adanya keteladanan dan ketegasan pimpinan dalam bentuk peringatan atau sanksi secara lisan dan secara tertulis kepada pegawai yang tidak mentaati aturan yang ditetapkan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang loyal dan taat maka akan menciptakan rasa keadilan bagi setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua.

Daftar Pustaka

Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar, Skripsi. FEB - Universitas Hasanuddin. Makassar.*

Baharudin, Aris. Alhbasji, Taher. Utami, Nayati. 2015, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang).* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6 Hal, 56-68.

Fakhri Risha Faiq, 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Audio Sumitomo Technology Indonesia), Skripsi, FEB – Universitas Diponegoro: Semarang*

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 28 Tahun 2009 *Tentang Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000. *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit: Salemba Empat :Jakarta

Sugiyono 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Jakarta.

Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3, PT. Bumi Aksara, Jakarta.