

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INDONET

Oleh:

Zuhaidi¹

Herny Pujiati²

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas MH. Thamrin¹

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas MH. Thamrin²

Email:

herniaries@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja Perusahaan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi perhatian utama, baik bagi rekanan maupun publik dalam menilai hasil pegawai yang dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Indo Internet. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT. Indo internet. Penelitian ini dilaksanakan dari April sampai Juli 2017. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode *slovin* dengan jumlah responden sebanyak 45 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan sebagai data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuisioner. Pengujian data dilakukan dengan uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan uji korelasi dan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23.0. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Indo Internet dengan nilai sig $0.000 < 0.005$. Pada Kompensasi terdapat pengaruh dan signifikan terhadap pegawai dengan nilai sig $0.001 < 0.05$. Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67.50%. Sisanya yaitu sebesar 32.50% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan

Kata Kunci: disiplin, kompensasi, kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan menerapkan kedisiplinan, pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara langsung, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena pegawai yang disiplin akan menggunakan waktu kerjanya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain disiplin faktor kompensasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai kompensasi yang tinggi biasanya

mempunyai kinerja yang baik. Untuk itu selain disiplin alangkah lebih baik jika kompensasi pegawai perlu juga ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang kurang disiplin dan kompensasi akan sulit meningkatkan produktivitas dan tidak akan mungkin bisa merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Begitupun yang terjadi pada pegawai PT. INDO INTERNET (INDONET) kurangnya penegakan kedisiplinan dan kompensasi yang diterima oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin dan kompensasi yang baik.

Kompensasi merupakan suatu kekuatan potensial yang dapat memicu semangat dari seorang manusia, yang dapat diperoleh dari perusahaan baik yang secara finansial atau non finansial sendiri atau yang intinya berkisar sekitar materil dan non materil, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Memberikan kompensasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena kompensasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Kompensasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi perusahaan. Orang yang berpendidikan biasanya menempati jabatan yang tinggi dan biasanya menginginkan kompensasi yang setimpal dan semakin lama seseorang berkerja semakin banyak juga pengalaman kerjanya biasanya mereka memiliki tuntutan untuk naik bayarannya. Maka sistem kompensasi pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat pendidikan dan kondisi perusahaan saja melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lainnya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Flippo dalam Hasibuan (2009) sebagai berikut : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2009) “Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan kepada manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani krisis dan berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Definisi Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip Sutrisno (2009) mengatakan disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari

tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2009,118).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2007)

Menurut Notoatmodjo dalam Sutrisno (2009) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu: Menghargai prestasi kerja; Menjamin keadilan; Mempertahankan karyawan; Memperoleh karyawan yang bermutu; Pengendalian biaya; Memenuhi peraturan-peraturan.

Tohardi dalam Sutrisno (2009) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu : Produktivitas; Kemampuan untuk membayar; Kesiapan untuk membayar; Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Kinerja

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007) pengertian kinerja adalah : “Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.”

Mangkunegara (2013) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120).

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Handoko (2011,135), tujuan penilaian kinerja dapat dirincikan sebagai berikut :

Perbaikan kinerja;

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi; Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
2. Keputusan-keputusan penempatan; Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan; Kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
4. Perencanaan dan pengembangan karier; Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
5. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing; Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen Sumber Daya Manusia.
6. Ketidak-akuratan informasi; Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil tidak tepat.
7. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Standar kinerja

Menurut Wirawan (2009,67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

C. METODE PENELITIAN

Analisis Data dan Pembahasan

Penyajian data

Hasil kuisioner yang disebar Pengolahan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan program Microsoft Excel dan *Statistical Package For the Social Science* (SPSS) versi 23.0. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Identifikasi responden

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel IV.1 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

Tabel 1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	35	77,8	77,8	77,8
	Perempuan	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa 35 responden atau 77.8% jumlahnya adalah laki-laki, dan sisanya 10 responden atau 22.2% jumlahnya adalah perempuan. Secara keseluruhan umumnya pegawai yang menjadi responden dalam kuisisioner adalah berjenis kelamin laki-laki yang memiliki presentase 77.8%

2. Profil responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia, peneliti membagi menjadi 2 kategori, yaitu :
1 = 19 sampai 22 tahun dan 2 = 23 sampai 26 tahun. Hal ini dapat dilihat dengan persentase usia sebagai berikut :

Tabel 2
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-22thn	22	48,9	48,9	48,9
	23-26thn	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa 22 responden atau 48.9% berusia antara 19 sampai 22 tahun dan 23 responden atau 51.1% berusia antara 23 sampai 26 tahun. Secara keseluruhan umumnya pegawai yang menjadi responden dalam kuisisioner ini berusia 23 sampai 26 tahun.

3. Profil responden berdasarkan pendidikan

Peneliti membagi kategori responden dalam lima bagian akademik yang dimiliki oleh responden yaitu : D3, S1, SMA, SMK dan STM. Dari kuisisioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV.3
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	8,9	8,9	8,9
	S1	5	11,1	11,1	20,0
	SMA	8	17,8	17,8	37,8
	SMK	22	48,9	48,9	86,7
	STM	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel.3, terlihat bahwa 4 responden atau 8.9% memiliki pendidikan D3. 5 responden atau 11.1% memiliki pendidikan S1, 8 responden atau 17.8% memiliki pendidikan SMA, 22 responden atau 48.9% memiliki pendidikan SMK dan 6 responden atau 13,3% memiliki

pendidikan STM. Secara keseluruhan umumnya pegawai yang menjadi responden dalam kuisisioner ini memiliki pendidikan SMK.

4. Profil responden berdasarkan lama kerja

Berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan, peneliti membagi menjadi 2 kategori yaitu : 1 = 1 sampai 2 tahun dan 2 = 3 sampai 4 tahun. Hal ini dapat dilihat dari persentase masa kerja pegawai sehingga akan dapat rata-rata keseluruhan masa kerja pegawai yang dapat dilihat dari tabel IV.4 sebagai berikut :

Tabel 4
Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2thn	36	80,0	80,0	80,0
	3-4thn	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa 36 responden atau 80.0% memiliki masa kerja 1 sampai 2 tahun dan 9 responden atau 20.0% memiliki masa kerja 3 sampai 4 tahun. Secara keseluruhan umumnya pegawai yang menjadi responden dalam kuisisioner ini memiliki masa kerja 1 sampai 2 tahun.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi jawaban responden

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui respon pegawai dalam pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan, yaitu meliputi :

- 1) Tanggapan pegawai mengenai disiplin
- 2) Tanggapan pegawai mengenai kompensasi
- 3) Tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai

Semua tanggapan tersebut disusun dalam bentuk kuisisioner dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 5
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin

No	Pertanyaan (Disiplin)		Skor Jawaban Responden					Jumlah Skor
			5	4	3	2	1	
1	Tepat waktu datang ke kantor	f	14	22	3	6	0	179
		%	31,1	48,9	6,7	13,3	0	79,55
2	Tepat waktu menyelesaikan tugas	f	2	27	12	4	0	162
		%	4,4	60,0	26,7	8,9	0	72
3	Mematuhi standar kerja	f	7	18	8	9	3	152
		%	15,6	40,0	17,8	20,0	6,7	67,55
4	Memiliki tanggung jawab terhadap tugas	f	10	19	7	7	2	163

		%	22,2	42,2	15,6	15,6	4,4	72,44
5	Mengerjakan tugas sesuai bidangnya (Divisi masing-masing)	f	9	18	13	5	0	166
		%	20,0	40,0	28,9	11,1	0	73,77
6	Berani menerima sanksi bila melakukan kesalahan	f	15	14	6	6	4	165
		%	33,3	31,1	13,3	13,3	8,9	73,33
7	Taat terhadap pimpinan	f	13	17	12	3	0	175
		%	28,9	37,8	26,7	6,7	0	77,77
8	Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan	f	11	23	9	0	2	176
		%	24,4	51,1	20,0	0	4,4	78,22
	Total	f	81	158	70	40	11	1338
		%	22,5	43,88	19,44	11,11	3,05	74,32

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa total frekuensi jawaban dan persentase jumlah skor responden tentang variabel disiplin yang menyatakan sangat setuju terdapat 81 jawaban (22,5%), setuju 158 jawaban (43,88%), kurang setuju 70 jawaban (19,44%), tidak setuju 40 jawaban (11,11%) dan sangat tidak setuju 11 jawaban (3,05%).

Kemudian secara keseluruhan persentase jumlah skor responden sebesar (74,34%) yang artinya bahwa secara keseluruhan responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai memahami pentingnya disiplin yang dimiliki untuk mentaati kegiatan di perusahaan, walaupun masih ada yang menyatakan kurangnya kedisiplinan yang dimilikinya.

Tabel 6

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan (Kompensasi)		Skor Jawaban Responden					Jumlah Skor
			5	4	3	2	1	
1	Gaji sesuai standar perusahaan	f	14	23	2	5	1	179
		%	31,1	51,1	4,4	11,1	2,2	79,55
2	Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	f	14	22	3	6	0	179
		%	31,1	48,9	6,7	13,3	0	79,55
3	Mendapatkan bonus diluar gaji	f	2	27	12	4	0	162
		%	4,4	60,0	26,7	8,9	0	72
4	Bonus yang diterima sesuai pencapaian	f	7	18	8	9	3	152
		%	15,6	40,0	17,8	20,0	6,7	67,55

5	Bonus meningkatkan semangat kerja	f	10	19	7	7	2	163
		%	22,2	42,2	15,6	15,6	4,4	72,44
6	Memberikan rasa aman dan nyaman	f	9	18	13	5	0	166
		%	20,0	40,0	28,9	11,1	0	73,77
7	Fasilitas sesuai kebutuhan	f	15	14	6	6	4	165
		%	33,3	31,1	13,3	13,3	8,9	73,33
8	Fasilitas menunjang pekerjaan	f	13	17	12	3	0	175
		%	28,9	37,8	26,7	6,7	0	77,77
9	Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan	f	11	23	9	0	2	176
		%	24,4	51,1	20,0	0	4,4	78,22
Total		f	95	181	72	45	12	1517
		%	23,45	44,69	17,77	11,11	2,96	74,90

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa total frekuensi jawaban dan persentase jumlah skor responden tentang variabel kompensasi yang menyatakan sangat setuju terdapat 95 jawaban (23,45%), setuju 181 jawaban (44,69%), kurang setuju 72 jawaban (17,77%), tidak setuju 45 jawaban (11,11%) dan sangat tidak setuju 12 jawaban (2,96%).

Kemudian secara keseluruhan persentase jumlah skor responden sebesar (74,90%) yang artinya bahwa secara keseluruhan responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai memahami pentingnya kompensasi yang diterima untuk bisa memotivasi dan mendukung para pegawai dalam bekerja di perusahaan, walaupun masih ada yang menyatakan kurangnya kompensasi yang diterima dan dikeluarkan perusahaan menurut pegawai belum pas dengan apa yang mereka kerjakan.

Tabel 7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan (Kinerja Pegawai)		Skor Jawaban Responden					Jumlah Skor
			5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan	f	13	17	8	5	2	169
		%	28,9	37,8	17,8	11,1	4,4	75,11
2	Bekerja dari dalam hati karena minat dan niat	f	11	17	15	2	0	172
		%	24,4	37,8	33,3	4,4	0	76,44
3	Memberikan dorongan mental yang besar bila kinerjanya baik	f	8	24	12	0	1	173
		%	17,8	53,3	26,7	0	2,2	76,88

4	Timbal balik terhadap perusahaan	f	14	24	7	0	0	187
		%	31,1	53,3	15,6	0	0	83,11
Total		f	46	82	42	7	3	701
		%	25,55	45,55	23,33	3,88	1,66	77,88

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa total frekuensi jawaban dan persentase jumlah skor responden tentang variabel kinerja pegawai yang menyatakan sangat setuju terdapat 46 jawaban (25,55%), setuju 82 jawaban (45,55%), kurang setuju 42 jawaban (23,33%), tidak setuju 7 jawaban (3,88%) dan sangat tidak setuju 3 jawaban (1,66%).

Kemudian secara keseluruhan persentase jumlah skor responden sebesar (77,88%) yang artinya bahwa secara keseluruhan responden menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai memahami pentingnya kinerja pegawai yang baik untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, walaupun masih ada yang menyatakan kurangnya kinerja pegawai yang diterapkan sehingga rasa taat dan dorongan untuk kerja tidak diperoleh dalam diri pegawai.

Analisis data

Pengujian instrumen penelitian

1) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada data yang diolah oleh program bantuan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Sedangkan jika sebaliknya, data tersebut dikatakan tidak reliabel (Imam Ghozali, 2007,41-42). Berikut ini hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 23.0.

Tabel 8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,778	,792	8

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.778 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel disiplin adalah konsisten.

Tabel 9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.808	.819	9

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.808 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kompensasi adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel kompensasi adalah konsisten.

Tabel 10
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.728	.735	4

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.728 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja pegawai adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel kinerja pegawai adalah konsisten.

Ringkasan Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Tabel 11
Ringkasan Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin	.778	Reliable
2	Kompensasi	.808	Reliable
3	Kinerja Pegawai	.728	Reliable

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 . Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin, kompensasi dan kinerja pegawai adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variabel-variabel tersebut adalah konsisten.

2) Uji validitas

Menurut Imam Ghazali (2007,45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Teknik pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan satu kali pengukuran dengan menggunakan metode *Alpha*. Sedangkan untuk menguji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dengan terlebih dahulu

menentukan nilai r tabel berdasarkan nilai df (*Degree of Freedom*) serta tingkat signifikansi sebesar 5%.

Setelah itu dicari nilai r_{hitung} . Nilai r_{hitung} sendiri diperoleh dari rumusan korelasi yang dihasilkan oleh SPSS pada kolom *corrected item - total correlation*. Dan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka butir pertanyaan dinyatakan valid
- b). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $df = n-k-1$. Dalam penelitian ini $df = 45 - 2 - 1$ atau $df = 42$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,297. Jika r_{hitung} (per item) lebih besar dari r_{tabel} berarti pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas untuk r_{hitung} (per item) dapat dilihat dalam hasil output SPSS pada pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* seperti yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 12
Validity Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
p1	.794	0.297	Valid
p2	.722	0.297	Valid
p3	.554	0.297	Valid
p4	.507	0.297	Valid
p5	.337	0.297	Valid
p6	.749	0.297	Valid
p7	.652	0.297	Valid
p8	.781	0.297	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 12 pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.297, sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan untuk variabel disiplin adalah valid.

Tabel 13
Validity Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	r-tabel	Keterangan
p ₁	.699	0.297	Valid
p ₂	.785	0.297	Valid
p ₃	.709	0.297	Valid
p ₄	.536	0.297	Valid
p ₅	.482	0.297	Valid
p ₆		0.297	Valid

p ₇	.327	0.297	Valid
p ₈	.762	0.297	Valid
p ₉	.659	0.297	Valid
	.782		

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 13 pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.297, sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan untuk variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 14
Validity Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
P ₁	.855	0.297	Valid
P ₂	.784	0.297	Valid
P ₃	.622	0.297	Valid
P ₄	.710	0.297	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 14 pada kolom *Correctedd Item Total Statistic* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0.297, sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid.

E. SIMPULAN

Disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dalam bekerja pegawai perlu memahami aturan untuk mengatur diri sendiri dan lingkungan kerja, timbulnya rasa patuh (bersedia) pada diri sendiri, dapat mengendalikan emosi, dapat memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik pada orang lain atau rekanan kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil kerja yang dilakukan. Jika seorang pegawai tidak memiliki sikap disiplin yang baik maka kinerjanya akan terganggu karena dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan kinerja karena mempunyai dampak negative terhadap diri sendiri dan orang lain, seperti timbulnya kesalah pahaman, salahnya komunikasi, penurunan kerjasama yang baik sehingga bisa menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Harlie pada tahun 2010. Penelitian yang dilakukan M. Harlie menunjukkan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini dibuktikan dengan melihat nilai sig yaitu sebesar $0.001 < 0.05$

Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, saat diberikan tugas karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan. Ada kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam hal membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dalam lingkungan kerja serta adanya daya pendorong yang menentukan prestasi kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja menjadi perhatian utama, baik bagi rekan kerja ataupun perusahaan, dalam menilai hasil kerja yang dilakukan. Jika seorang pegawai mempunyai kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya maka motivasi dalam bekerja akan meningkat sehingga kinerjanya akan meningkat sedemikian rupa.

Meningkatkan kinerja pegawai mempunyai dampak positif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya loyalitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stress kerja serta meningkatkan produktifitas kerja sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Suwati pada tahun 2013. Penelitian yang dilakukan Yuli Suwati menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini dibuktikan dengan melihat nilai sig yaitu sebesar $0.005 < 0.05$

Disiplin (X1), Kompensasi (X2) cukup berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompensasi secara bersama-sama cukup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,675 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya, Disiplin dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 67.50% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32.50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, antara lain stress kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pengawasan dalam rangka peningkatan disiplin dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang memiliki sikap kedisiplinan kurang baik akan terminimalisasi pelanggarannya kemudian dari masalah kompensasi akan terselesaikan karena apabila pegawai itu disiplin contoh seperti tepat waktu

kekantor, tepat waktu menyelesaikan tugas dan tidak melanggar aturan maka kompensasi yang diterima pegawai akan sesuai dengan apa yang dikerjakannya selama sebulan tanpa harus menerima potongan karna tidak disiplin dalam lingkungan pekerjaan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. 2013.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*, BP UNDIP, Semarang. 2007.
- Hadari, Nawawi. *Metodelogi Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. 2007.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. 2009.
- Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. 2008.
- Harlie, Muhammad. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. 2010.
- Indrianto, dkk. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta. 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung. 2010.
- _____ *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung. 2011.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta. 2007.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007.

Supardi. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, PT. Ufuk Publishing House, Jakarta. 2012.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta. 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta. 2009.

Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta. 2012.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007.