

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA KOTA JUANG

Zainuddi Iba

Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia
Jl. Banda Aceh, Blang Bladeh, Kec. Jeumpa, Kab. Bireuen, Aceh, Indonesia
zaiba@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Kota Juang. Jenis Penelitian Ini Adalah Penelitian Asosiatif. Pengumpulan Data Dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product Software Solution). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikan parsial (uji t), pengujian signifikan simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Diera globalisasi pada saat ini perusahaan berlomba-lomba dalam Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan/organisasi biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan/organisasi untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai, dengan demikian pegawai dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain

itu, disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Menurut Malayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Dessler, G. (2015) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan dibayarkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:10) kompensasi merupakan serangkaian dari perolehan pendapatan yang berbentuk materi dan non materi baik langsung dan tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang menjadi tanggungjawab perusahaan perusahaan

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2019:113). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fenomena yang terjadi pada Kantor desa Juang bahwasannya kinerja pegawai dikatakan belum optimal. Sebab kompensasi yang di terima pegawai belum memuaskan bagi pegawai, begitu juga dengan disiplin pegawai yang belum optimal dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Reventiary, 2016) Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada pemikiran positif yang benar-benar terjadi atau realitas, yang diperlukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menetapkan perlengkapan penelitian, analisis data yang berkarakter kuantitatif atau statistik, yang bertujuan agar dapat mengevaluasi hipotesis yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Indrasari, 2017) penelitian kuantitatif juga membutuhkan hipotesis dan pengujian setelah menetapkan tahapan-tahapan selanjutnya, yaitu berupa penentu teknik analisis dan formula statistik yang akan digunakan. Populasi yang digunakan adalah pegawai kantor desa Juang yang digunakan sebanyak 30 responden.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana *instrument* pengukur mampu mengukur apa yang akan diukur. Suatu *instrument* adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep apabila memiliki tingkat validitas yang tinggi, dan sebaliknya apabila validitas rendah mencerminkan bahwa *instrument* kurang tepat untuk diterapkan. Uji validitas yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan *instrument* yang di *desain* terhadap data empiris yang terjadi dilapangan. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya sebuah instrumen penelitian. Yaitu dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Jika nilai alpha dalam kuesioner tersebut lebih dari 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar, serta menafsirkan data-data dengan cara memperoleh dari responden dengan mengumpulkan, menyusun dan mengklarifikasi data tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018). Dengan demikian penelitian ini memerlukan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menentukan tingkat signifikansi 0,05. Maka faktanya dapat menyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi didalam model regresi. Didalam sebuah penelitian yang baik seharusnya tidak boleh terdapat multikolinearitas. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diuji dengan melihat nilai *tolerance*

dan varian *factor* (VIF), jika nilai $VIF \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$ maka didalam penelitian ini terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dalam (Ayuwardani, 2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat menguji dan melihat apakah dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain terdapat perbedaan varian residual. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas ini dapat dilakukan pengamatan dengan memperhatikan bentuk gelombang, melebar dan menyempit, jika hal tersebut terjadi maka dalam penelitian terdapat heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan bertujuan untuk menemukan hasil variabel independen atau variabel terikat yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel bebas. Maka dalam hal ini akan dituliskan bentuk dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Disiplin

X_2 = Kompensasi

e = Standar Error

b_1, b_2, b_3 = Koefesien Regresi

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan program *Eviews*. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah pengujiannya adalah:

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Pengujian membandingkan f hitung dengan f tabel

Koefesien Determinasi

Dalam secara umum, koefesien determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa besar persentase sumbangan dari variabel bebas. Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik pula kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Kemudian jika nilai R^2 semakin kecil maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu lokasi, harga, kualitas pelayanan dan fasilitas dengan variabel dependen yaitu loyalitas pelanggan, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Estimasi Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.173	1.683		-3.668	.000
Disiplin	.348	.114	.262	3.045	.003
Kompensasi	.757	.105	.536	6.740	.000

Sumber: Data di olah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = - 6.173 + 0,348X_1 + 0,757X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar -6.173 menyatakan bahwa jika nilai variabel independen dianggap nol disiplin (X_1) = 0, kompensasi (X_2) =0 maka nilai kinerja sebesar -6.173
- Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,348 yang berarti bahwa jika disiplin semakin meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,348.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,757 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,757

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1.692 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas untuk pengujian dua pihak. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.173	1.683		-3.668	.000
Disiplin	.348	.114	.262	3.045	.003
kompensasi	.757	.105	.536	6.740	.000

Sumber: Data di olah, 2023

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 2 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

1) Pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.045 < 1,692$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Maka hasil yang diperoleh dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6.740 < 1,692$), sehingga pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.410	2	169.602	61.892	.000 ^a
	Residual	252.180	27	2.655		
	Total	930.590	29			

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil yang diperoleh dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,892 > 2,47$), maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kedua variabel bebas, yaitu disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan pengujian dengan cara melihat tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada tabel diatas.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.853 ^a	.729	.718	162.927

Sumber : data di olah, 2023

Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 tepatnya dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,729 atau 72.9%, artinya pengaruh disiplin dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya yaitu 35,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai t hitung yaitu 3.045 dengan taraf signifikan 0.003. jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung (3.045) > t tabel (1.692) dan taraf signifikan 0.003 < 0.05. hal ini berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai t hitung yaitu 6.740 dengan taraf signifikan 0.003. jika dibandingkan dengan nilai t tabel, maka t hitung (6.740) > t tabel (1.692) dan taraf signifikan 0.001 < 0.05. hal ini berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 61.892. Fhitung (61,892) > Ftabel (2.47).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t bahwasannya secara parsial disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor desa kota juang dan Berdasarkan hasil perhitungan uji F maka secara bersama-sama variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuwardani. (2018). PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015) THE. *Nominal*, VII(1), 1–16.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2015). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Giovanni, J., & Wiliantara, T. (2022). Pelatihan sebagai pemicu kedisiplinan karyawan: survey pada karyawan CU Lantang Tipo KC Balai Berkuak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 115-122.
- Giovanni, J., & Suprianingsih, S. H. (2020). Analisis Pola Komunikasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro). *Obis*, 3(1), 1-12.
- Indrasari. (2017). PENGARUH CITA RASA, NILAI GIZI DAN VARIASI PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA YES DELIVERY DI PLOKOKANDANG TULUNGAGUNG. *Ekonomi-Manajemen*, 01(07), 2–12.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Reventiary, M. P. A. (2016). PENGARUH ATRIBUT PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU MEREK CUSTOMADE (STUDI di MEREK DAGANG CUSTOMADE INDONESIA). *Manajemen*, 6, 1–10.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.