

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI REKTORAT UNIVERSITAS TADULAKO

Ahmad Safi'i, Syahir Natsir dan Sulaeman Miru

Syafii513@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*This study aims to determine and analyze simultaneous and partial influence of competency and compensation on discipline of officials in The Rectorate Office of Tadulako University. Population consists of 188 officials who were all selected as respondents. Method of study is causal descriptive with multiple linear regressions analysis. The result shows that competency and compensation simultaneously have a positive and significant influence on discipline of official in The Rectorate Office of Tadulako University with Adjusted R-Square value of 0.450 or 45%, which defines the influence of the independent variables on the dependent variable while the remaining is influenced by other variables that are not studied, on F-value of 75.728 with  $\alpha=0,05$  or  $\alpha<0,05$  sig.  $F=0,000$ . Partially, competency has a positive and significant influence on discipline of officials in The Rectorate Office of Tadulako University with regression coefficient of 0.183 on sig. T of 0.000 with value  $\alpha<0,05$  with a confidence level of 95%; compensation has a positive and significant influence on discipline of officials in The Rectorate Office of Tadulako University with regression coefficient of 0.312 on sig. T of 0.000 with value  $\alpha<0,05$  with a confidence level of 95%.*

**Keywords:** *competency, compensation, and discipline.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), warga negara republik indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara dan juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional.

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*) yang bermakna kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu, pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik dan merupakan kompetensi yang kompleks, Konsep Diri (*Self Concepts*) adalah sikap atau nilai, atau self image dari orang-orang, yaitu semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain, Motif (*Motive*) adalah apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan untuk melakukan tindakan, yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan karakter pribadi/sifat (*traits*) adalah ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

Kompetensi pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) cenderung lebih

tampak visible dan relatif berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Kompetensi konsep diri (*self-concept*), karakter pribadi/sifat (*trait*), dan motif (*motive*) lebih tersembunyi (*hidden*) dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang. (Spencer dan Spencer dalam Tjutju dan Suwatno (2009:23). Pegawai yang memiliki prasyarat tersebut dipastikan memiliki kompetensi kerja yang cukup, tinggal bagaimana kondisi dan situasi mendukung untuk proses transformasi kompetensi atau kemampuan pada aplikasi kerja.

Fenomena kompetensi di Rektorat Universitas Tadulako pekerjaan level menengah ke bawah sebagian besar masih dikerjakan tenaga honorarium, sehingga pegawai tenaga kependidikan yang tidak mempunyai kompetensi tidak dapat melaksanakan pekerjaan tersebut masih menjadi penonton di unitnya antara lain pekerjaan administrasi umum, administrasi keuangan, masih di kerjakan tenaga honorarium, sedangkan pegawai negeri sipil (tenaga kependidikan) sebagai tenaga kasarnya atau pelaksana lapangan.

Ditinjau dari karakteristik pendidikan pegawai di Rektorat Universitas Tadulako berdasarkan jumlah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yaitu S1 sebanyak 75 pegawai (39,89%), S2 sebanyak 29 pegawai (15,42%), D3 sebanyak 9 pegawai (04,78%), D4 sebanyak 3 pegawai (01,59%) dan SLTA/SMA/SLTP/SD sebanyak 72 pegawai (38,79%). Dari uraian diatas diketahui dari tingkat pendidikan SLTA masih cukup banyak dikarenakan pada saat penerimaan pegawai pada tahun 1990-an masih banyak dibutuhkan tenaga kependidikan tingkat SLTA dan sangat jarang yang mempunyai keinginan untuk peningkatan diri dari sisi pendidikan karena usia dan faktor ekonomi, sehingga sebagian pegawai masih sangat terbatas untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab mutlak pada dirinya karena tidak terdorong dengan keterampilan dan pengetahuan yang ia miliki, sehingga

kemampuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan masih dibawah dari yang diharapkan terutama target yang telah ditetapkan untuk penyelesaian sebuah pekerjaan.

Dan fenomena penyebab lainnya, seperti penempatan pegawai yang ada tidaklah sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, serta pegawai yang ada terkadang juga mengeluhkan masih ada sebagian kecil pimpinan mereka yang belum memberikan kepercayaan untuk satu pekerjaan dengan artian bahwa pekerjaan tersebut masih dikerjakan oleh pimpinan itu sendiri, sehingga ketrampilan pegawai untuk berkarya masih sangat terbatas dan tertutup oleh itu semua sehingga pada indikator kompetensi yang ada selalu dapat mempengaruhi terhadap diri masing-masing pegawai terutama kedisiplinan pegawai.

Karena sebagai manusia, pegawai memerlukan penghargaan atau kompensasi akan prestasi yang telah dicapai. Untuk itu maka pemberian kompensasi kepada pegawai perlu menjadi pertimbangan mutlak bagi manajemen instansi/perusahaan.

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi/perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi/perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus. Tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan pegawai/karyawan yang sekarang di istilahkan dengan remunerasi/tunjangan kinerja, dan

bonus lainnya. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Ancok (2008) bahwa salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tentang kompensasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan, instansi/perusahaan telah melakukan upaya pendisiplinan pegawai dan pemberian kompensasi.

Fenomena tentang kompensasi di Rektorat Universitas Tadulako tentang tercukupinya kebutuhan ekonomi pegawai masih kurang, dimana pendapatan atau gaji yang diterima belum dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga, maka sebagian pegawai negeri sipil sering tidak berada pada tempatnya karena keluar dari kantor untuk melakukan kegiatan yang bukan urusan kantor tetapi urusan pribadi yang dapat menghasilkan tambahan penghasilan diluar gaji pegawai negeri sipil.

Program yang dicanangkan Universitas Tadulako adalah peningkatan pelayanan prima, agar pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan maka perlu pembenahan atau penambahan penghasilan pegawai diluar gaji, dengan diberikan kompensasi yang artinya adalah pemberian penghargaan kepada pegawai negeri diluar gaji bulanan, dengan demikian akan menambah kebutuhan ekonomi pegawai tersebut sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Dengan adanya kompensasi yang dapat menjamin bagi seorang pegawai untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan tingkat biaya hidup yang tinggi, terutama di daerah Propinsi Sulawesi Tengah khususnya bagi Pegawai di Rektorat Universitas Tadulako yang mayoritas anak daerah, akan dapat meningkatkan prestasi

kerja pegawai terutama ditingkat disiplin pegawai.

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yakni ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan dan ketertiban.

Dalam upaya pendisiplinan pegawai, di Rektorat Universitas Tadulako telah menggunakan mesin pencatat kehadiran yang dikenal dengan card finger. Dengan menggunakan mesin ini diharapkan kehadiran pegawai akan bisa lebih baik. Fenomena yang terjadi penggunaan absensi dengan menggunakan card finger masih belum optimal, sehingga masih tetap menggunakan absensi dalam bentuk membubuhkan paraf pada daftar absensi.

Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan/pegawai agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia. Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di dalam suatu instansi atau lembaga dimana ia bekerja, akan tetapi dalam lingkungan Universitas Tadulako pada khususnya Rektorat Universitas Tadulako masih banyak juga pegawai yang sering mangkir dari hal-hal tersebut.

Pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau

memberi paraf pada absensi, hal tersebut terkadang hanya dipandang sebelah mata sehingga yang ada pegawai berlomba-lomba untuk memenuhi absensi dan semakin cepat pula meninggalkan kantor. Secara administrasi hal tersebut sudah memenuhi syarat akan tetapi dari sisi waktu dan moral sebagai seorang pegawai sangatlah tidak dibenarkan dan perlu diberikan sanksi-sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indisipliner waktu dan moral masih banyak terjadi pada diri pegawai di Rektorat Universitas Tadulako yang mana mereka selalu beranggapan bahwa mengutamakan kehadiran dulu daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan, pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan bagi sebagian pegawai.

Rektorat adalah bagian dari Universitas Tadulako yang merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi negeri tentunya memiliki pelaku organisasi dalam menjalankan roda organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan. Secara umum roda administrasi pelayanan di Rektorat Universitas Tadulako di jalankan oleh Pegawai Negeri sipil yang disebut dengan tenaga kependidikan .

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Rektorat Universitas Tadulako sebagai akibat tuntutan reformasi birokrasi di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi pada umumnya dan Universitas Tadulako khususnya, dengan judul penelitian : "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Disiplin Pegawai di Rektorat Universitas Tadulako".

Berikut adalah permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako?

3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dan kausal (causality) dalam menjelaskan pengaruh antar variabel kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers dalam Umar, 2003). Sementara riset kausal merupakan riset yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu independen dan dependen (Istijanto, 2006: 21). Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Rektorat Universitas Tadulako Palu.

Metode Penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa, melalui metode ini diharapkan mampu mengkaji masalah secara mendalam sehingga dapat diperoleh penjelasan yang bermakna tentang pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi yang berkaitan dengan disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.

Penelitian dilakukan di Rektorat Universitas Tadulako. Waktu untuk penelitian ini dilakukan 3 bulan terhitung sejak bulan September 2018 sampai dengan Nopember 2018.

Menurut Istijanto (2006:109) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Sementara menurut Sugiyono (2007:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sehingga populasi penelitian mencakup keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di Rektorat Universitas Tadulako. Pada penelitian ini akan

menggunakan teknik sensus, dengan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel. Dimana berdasarkan data pada Rektorat Universitas Tadulako, jumlah Pegawai Negeri Sipil 188 pegawai.

Untuk mengukur variable-variabel tersebut dilakukan penyebaran kuisisioner kepada setiap responden. Untuk setiap jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran skala ordinal.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan dari sumber utama penelitian melalui pengisian kuesioner, yang berisikan data tentang tanggapan, pendapat serta persepsi responden tentang kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja pegawai.
2. Data Skunder, adalah merupakan data yang diperoleh dari studi pustaka, artikel-artikel dan sumber-sumber lainnya.

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun formulasi regresi linear berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiyono (2006: 251) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3..... \beta_nX_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X1... Xn = Variabel bebas

e = Error

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1..... \beta_n$  = Koefisien regresi

Jika formulasi tersebut diaplikasikan dalam model penelitian ini, akan menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Disiplin kerja Pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

e = Error

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1..... \beta_n$  = Koefisien regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola atau fungsi hubungan antara variabel-variabel.

Uji Statistik F digunakan untuk menguji hipotesis pertama atau analisis secara simultan dengan menguji goodness of fit test yang menunjukkan variasi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap dependen dilakukan dengan melihat nilai sig. dari F rasio seluruh variabel independen pada taraf uji  $\alpha = 5\%$ . Kesimpulan diterima atau ditolaknya Ho dan H1 sebagai pembuktian adalah:

- Jika nilai sig. F < dari pada  $\alpha$  maka Ho ditolak dan H1 diterima yang memiliki bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai sig. F > dari pada  $\alpha$  maka Ho diterima dan H1 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis kedua, dan ketiga dengan menggunakan analisis secara parsial. Alat uji yang digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh terhadap variabel independen dengan melihat nilai sig. dari t rasio masing-masing variabel independen pada taraf uji  $\alpha = 5\%$ . Kesimpulan diterima atau ditolaknya Ho dan H1 sebagai pembuktiannya adalah:

- Jika nilai sig. t < dari pada  $\alpha$  maka Ho ditolak dan H1 diterima yang memiliki bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai sig. t > dari pada  $\alpha$  maka Ho diterima dan H1 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Perhitungan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur

ketepatan dari model analisis yang digunakan. Nilai yang diperoleh dari perhitungan ini dapat digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebas. Sebaliknya apabila mendekati nol, dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel-variabel tidak bebas. Secara umum besarnya koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yaitu berada antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 188 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kompetensi dan kompensasi) terhadap disiplin pegawai di

Rektorat Universitas Tadulako dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Disiplin Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	2,226	0,138	16,171	0,000
$X_1$ = Kompetensi	0,183	0,032	5,784	0,000
$X_2$ = Kompensasi	0,312	0,031	10,104	0,000
R- = 0,671 F-Statistik = 75,728 R-Square = 0,450 Adjusted R-Square = 0,444 Sig. F = 0,000				

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:  $Y = 2,226 + 0,183X_1 + 0,312X_2$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memberi pengaruh terhadap variable dependen ( $Y$ ) model analisis regresi disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 2,226 berarti disiplin pegawai yang ada di Rektorat Universitas Tadulako sebelum adanya variabel independen (kompetensi dan kompensasi) adalah sebesar 2,226.
2. Kompetensi ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,183 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan disiplin pegawai. Artinya semakin berkompotensi pegawai yang ada di Rektorat Universitas Tadulako, maka akan meningkatkan disiplin pegawai.
3. Kompensasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,312 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dan disiplin pegawai. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan pegawai yang ada di Universitas Tadulako, maka akan meningkatkan disiplin pegawai.

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen

(X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ( Y ) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi (X1), dan kompensasi (X2) dengan variabel tidak bebasnya disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako yakni:

Dari Tabel 4.13 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,450 atau = 45,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 45,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.13 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 75,728$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

Untuk variabel kompetensi (X1), hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,183, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\alpha < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

pegawai di Rektorat Universitas Tadulako, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Untuk variabel kompensasi (X2), hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,312, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\alpha < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Disiplin Pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan hasil dari analisis atas pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako diketahui bahwa secara bersama-sama menunjukkan variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik pada pegawai di Rektorat Universitas Tadulako dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik dan di tunjang oleh kompensasi yang diterima sesuai dengan peningkatan beban kerja.

Hal ini sejalan dengan Soetikno (1996), yang menyatakan bahwa disiplin yang kuat merupakan salah satu *intangible asset* yang berharga, yang akan mendatangkan keuntungan bagi organisasi.

Kompetensi juga dapat diartikan kemampuan yang bisa membuat individu secara efektif dapat menjalankan fungsi, tugas dan pekerjaannya dengan mencapai objektif (target) individu itu sendiri maupun target organisasi Spancer (Ruky,2006).

Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002).

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa semakin baik kompetensi seorang pegawai yang di tunjang oleh kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerjanya akan dapat meningkatkan disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Pegawai Di Rektorat Universitas Tadulako.**

Kompetensi harus ada dalam diri pegawai untuk mencapai kinerja layanan yang diharapkan. Kompetensi juga dapat diartikan kemampuan yang bisa membuat individu secara efektif dapat menjalankan fungsi, tugas dan pekerjaannya dengan mencapai objektif (target) individu itu sendiri maupun target organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003: 194) yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Rektorat Universitas Tadulako mampu dan dapat secara efektif menjalankan fungsi, tugas dan pekerjaannya secara disiplin untuk mencapai objektif (target) organisasi..

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Pegawai Di Rektorat Universitas Tadulako.**

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako. Ini menunjukkan sebagian besar responden pegawai menyadari bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan seorang pegawai dibutuhkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja pegawai.

Apabila kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan maka disiplin kerja juga akan menurun.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan/instansi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan/instansi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan/pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan/pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan/instansi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.
2. Bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako.
3. Bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai di Rektorat Universitas Tadulako

### **Rekomendasi**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Kompetensi dalam penelitian ini, yang menyatakan tanggapan terendah adalah

dimensi pengetahuan pada pernyataan 'latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan menyelesaikan tugas yang diberikan' dengan nilai mean 3,8032, maka perlu adanya kesesuaian dalam penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

2. Melihat dari hasil tanggapan responden pada variabel kompensasi dimensi terendah adalah finansial (uang) pada pernyataan 'saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya' dengan nilai mean 3,6117 yang artinya pegawai di Rektorat Universitas Tadulako merasa bahwa tunjangan yang diterima masih belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, maka perlu diberikan kenaikan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawai.
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel disiplin pegawai diketahui dimensi terendah adalah disiplin administratif pada pernyataan 'pegawai yang mentaati semua peraturan dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar peraturan' dengan nilai mean 4,1277, maka hal yang perlu diperhatikan adalah memberikan pengertian terhadap pegawai tentang bagaimana pentingnya disiplin pegawai dalam bekerja beserta resikonya dengan memberikan penyuluhan, workshop kepada pegawai di Rektorat Universitas Tadulako..

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat 1. Prof. Dr. Ir. Muhammad Basir, SE, M.Si., Rektor Universitas Tadulako, Prof. Dr. Ir. Hi. Alam Anshary, M.Si., Direktur Pascasarjana Universitas Tadulako, Dr. Nawawi Natsir, M.Si. Wakil Direktur Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Pascasarjana Universitas

Tadulako, Dr. Vita Yanti Fattah, SE, M.Si. Koordinator Program Studi Magister Manajemen, yang telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup peneliti dengan dibarengi alunan doa yang tiada henti agar peneliti sukses dalam menggapai cita-cita sebagai seorang Magister Manajemen..

### DAFTAR RUJUKAN

- Ancok, Djameludin (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, T. B. Sjafrli. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Soetikno, I. 1996. *Analisis Wacana*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.