

Visionist

Vol. 8, Nomor 2–September 2019

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PENGURUS BUMKAM DAN PENYERTAAN MODAL TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI KAMPUNG <i>Aan Zeni, Andala R P Barusman dan Defrizal</i>	1-8
ANALISIS PERILAKU NASABAH DENGAN ADANYA LAYANAN <i>MOBILE BANKING</i> DI BANK SINARMAS TELUK BETUNG LAMPUNG <i>Ayu Tiara, Marzuki Noor dan Habibburahman</i>	9-14
ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG <i>Devi Agustiana, A. Suharyo dan V. Saptarini</i>	15-21
ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT <i>Dodi Irwansyah, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	22-29
HUBUNGAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA (ABK) DAN PENGAWASAN FUNGSIONAL DENGAN AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN <i>Meutia Yurisca, Haninun dan Hendri Dunan</i>	30-34
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG <i>Rendra, Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	35-38
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO <i>Rohim, Agus Wahyudi dan Marzuki Noor</i>	39-45
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PELANGGAN TELKOMSEL PADA MEREK KARTU AS DI BANDAR LAMPUNG <i>Sri Nur F, Andala R P Barusman dan Iskandar A</i>	46-50

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 2	Halaman 1 – 50	Bandar Lampung Sept 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 8, Nomor 2 – September 2019

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

Dodi Irwansyah¹, Andala Rama Putra Barusman², M. Oktaviannur³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi dan kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan, serta pemberian penghargaan (reward) berdasarkan ketentuan atau parameter yang ditetapkan oleh bagian umum dan personalia dengan membuat kebijakan reward berbasis kinerja, misalnya melalui pertimbangan lama kerja, kedisiplinan, prestasi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh pemberian Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Desain penelitian ini adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lingkungan Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sub Bagian rumah tangga yang berjumlah 111 pegawai. Dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 53 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $t_{hitung} (4,603) > \text{nilai } t_{tabel} (1,676)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Terdapat pengaruh antara disiplin h terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $t_{hitung} (3,667) > \text{nilai } t_{tabel} (1,676)$ taraf signifikan $0.001 < 0.05$. Secara simultan Terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $F_{hitung} (29,162) > \text{nilai } F_{tabel} (3,23)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Saran penelitian Mengefektifkan pemberian kompensasi dengan cara menetapkan distribusi insentif finansial yang ada sesuai dengan berat ringannya beban kerja sehingga pegawai dapat merasakan asas keadilan dalam menerima insentif finansial ini kompensasi yang diberikan berupa tambahan finansial dari tunjangan kinerja, yang besarnya ditentukan dengan tanggung jawab kerja. Pemberian insentif non finansial juga perlu diupayakan melalui peluang pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan kerja dan lain sebagainya. Dengan adanya ketetapan atau kebijakan ini maka dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin, kinerja*

Pendahuluan

Berdasarkan Tugas, Fungsi dan Tatakerja Dinas-Dinas Daerah pada Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang Barat diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2010. Peraturan Bupati tersebut sangat jelas mencerminkan bahwa Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang Barat memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan yang prima dan maksimal kepada seluruh lapisan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan prima tersebut, maka Dinas Sekretariat Kabupaten Tulang Bawang Barat berupaya terus meningkatkan kapasitas organisasi dan kualitas pelayanan.

Dinas sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat Sebagai lembaga pemerintah dituntut untuk mendefinisikan visi, misi dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan adanya tuntutan atas perubahan internal birokrasi, menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional dan akuntabel sesuai dengan prinsip *good governance*. Aparatur pemerintah dalam hal ini Aparatur sipil negara (ASN) yang diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung kondisi

pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum yang mendorong terciptanya partisipasi dan pemberdayaan. Dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/ 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja ASN banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh pemerintah seperti kepuasan, kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Trias (2011) yang meneliti mengenai analisis faktor motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi dapat dikatakan suatu bentuk kinerja. Menurut Dessler (2007), Oktaviannur & Adethiya (2016), kinerja merupakan prosedur yang meliputi; (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Terciptanya sistem penyelenggaraan pemerintah yang baik dan terencana membutuhkan Aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kapabilitas, kualitas, integritas, dan responsibilitas sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat. Dalam rangka mewujudkan hal diatas, dibutuhkan pembinaan yang terkelola dengan baik pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yaitu pembinaan pegawai diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan pembinaan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi secara terencana, terarah dan terpadu, sehingga, peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dilaksanakan melalui perencanaan pembangunan sumberdaya manusia yang mantap, sebagai faktor kebutuhan kelembagaan dalam memenuhi tuntutan pembangunan melalui perencanaan secara terpadu. Hal ini menjadi penting karena terbentuknya sumber daya manusia yang tangguh, merupakan motor penggerak yang dapat mengarahkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara optimal.

Pemberian kompensasi secara tepat dan terarah merupakan bagian yang takterpisahkan dari upaya membangun motivasi dan disiplin pegawai untuk memacu kinerja kelembagaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010).

Kompensasi menjadi penting karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan, maka karyawan bisa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Pentingnya peran kompensasi ini juga membuat pemerintah membuat aturan, sehingga baik karyawan maupun perusahaan tidak dirugikan dengan pemberian kompensasi ini. Nilai kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Kompensasi memiliki arti yang luas selain terdiri dari gaji dan upah dapat pula berbentuk tunjangan kinerja, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Kompensasi merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan dalam memacu motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja (*work satisfaction*). Fenomena yang terjadi mengenai kompensasi pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat belum meratanya kompensasi yang diberikan berdasarkan tingkatan kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga bisa memengaruhi kinerja adalah faktor tingkat kedisiplinan. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan akhir suatu organisasi. Disiplin juga akan memberi pengaruh pada kinerja (Barusman dan Mihdar, 2014). Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2010), Iskandar & Monica (2015) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas

organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Pengukuran capaian kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dilakukan dengan cara membandingkan target dari setiap indikator kinerja sasaran dengan capaian / realisasinya. Dengan demikian maka akan diketahui selisih dari kinerja tersebut. Didalam menentukan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran menggunakan skala pengukuran 4 (empat) kategori, yaitu : Kurang dari 55% Kurang, 55% - 75% Cukup, 75-100% baik, >100% sangat baik. Diketahui bahwa pencapaian target dan realisasi kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat secara keseluruhan tahun 2018, belum dilaksanakan secara maksimal karena terdapat program/ kegiatan yang tidak terealisasi sesuai target, dan terdapat pencapaian kinerja yang masih kurang. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, nampaknya masih menemui kendala sehingga standar kinerja rendah. Kendala tersebut antara lain; masih banyak pegawai yang tidak hadir bekerja. Hal ini bisa dilihat melalui rekapitulasi rata-rata prosentase kehadiran yang masih banyak tidak diikuti pegawai. Rata-rata kehadiran pegawai sekretariat Daerah di tiap-tiap bagian tidak mencapai 100%. Data bagian rumah tangga misalnya, prosentase pegawai masih di bawah 50%.

Tingkat absensi pegawai tahun 2018 di Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 93.5% ini menunjukkan rendahnya kedisiplinan dan kinerja pegawai. Artinya kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat masih perlu mendapatkan perhatian. Masalah lain yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah masih terdapat pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dapat menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Masih terdapat pegawai yang tidak mengenakan seragam sesuai aturan yang telah ditentukan. Masih terdapat pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja. Kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai. Padahal kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pencapaian kinerja.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Saat ini sistem penggajian Aparatur sipil negara belum mendukung tercapainya perubahan yang relatif signifikan terhadap kinerja, produktifitas dan peningkatan kesejahteraan Aparatur sipil negara. Pemberian gaji masih berlaku sama baik bagi pegawai yang berkinerja tinggi maupun pegawai berkinerja rendah. Penerapan gaji belum didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing pegawai. Belum adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang berkinerja rendah mengakibatkan belum profesionalnya kinerja Aparatur sipil negara pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas, maka yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil negara dilingkungan Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, bahwa kinerja ASN masih dianggap rendah, faktor yang menyebabkan kinerja ASN yang masih rendah sebab adanya ASN yang kurang disiplin dalam penyelesaian kerja. Oleh karena itulah maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor kompensasi dalam hal ini Pemberian Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Sehubungan dengan latar belakang diatas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul: “Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat”.

Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka masalah dalam penelitian ini adalah kompensasi pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat belum meratanya kompensasi yang diberikan berdasarkan tingkatan kinerja pegawai, secara umum kedisiplinan pegawai perlu mendapatkan perhatian perilaku tidak disiplin itu salah satunya tergambar dari masih ditemukan pegawai yang bersantai dan keluar tanpa ijin pada saat jam kerja masih ditemukanyang tidak mengenakan seragam sesuai aturan yang telah ditentukan, masih ditemukan pegawai yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja, kurangnya pelaksanaan kode etik pada setiap pegawai. Kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

- a. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya ilmu manajemen secara umum dan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta mungkin dapat dijadikan referensi mengenai berbagai persoalan tentang kompensasi dalam hal ini tunjangan kinerja, disiplin serta pengaruhnya terhadap kinerja.
- b. Hasil penelitian ini juga juga semoga bisa bermanfaat sebagai bahan informasi bagi penelitian lanjutan di bidang ini.

2. Manfaat Aplikatif

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan informasi bagi instansi terkait dalam rangka memperoleh gambaran mengenai kondisi organisasi sebenarnya, khususnya dalam upaya mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, terutama mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Metodologi

Pendekatan, Model dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey. Metode survey dijalankan dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Dengan survei diharapkan hasil penelitian bisa menggambarkan kondisi sebenarnya pada penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional

1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi (X₁) dan Disiplin (X₂)

2 Variabel Terikat (Dependen)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Diuraikan sebagai berikut:

a Variabel X₁ = Kompensasi

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator Kompensasi ini terdiri dari Kompensasi Finansial. (Tunjangan, gaji, insentif, fasilitas) dan Kompensasi Non Finansial. (kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja).

b Variabel X₂ = Disiplin

Dalam penelitian ini variable bebas yang dipergunakan adalah "Disiplin Kerja" dengan aspek penelaahan yang berkaitan dengan 1. Taat terhadap aturan waktu, yakni dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. 2. Taat terhadap peraturan yakni peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yakni ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain dan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, yakni aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan (Edu Sutrisno, 2011:94).

c Variabel Y = Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dilakukan oleh Aparatur sipil negara Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Indikator yang digunakan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Kepercayaan dan Hubungan antara perseorangan.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Kompensasi

Distribusi data jawaban responden pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa sebanyak 4 (7,5%) responden menyatakan Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 11 (50,9%) responden menyatakan kompensasi pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 14 (26,4%) responden menyatakan kompensasi pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 8 (15,1%) responden menyatakan kompensasi pegawai

adalah masuk dalam kategori tidak baik dan tidak ada responden yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan yang masuk dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai kompensasi yang diberikan oleh Dinas sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara umum kompensasi pegawai sudah dirasakan cukup baik.

Deskripsi Data Disiplin

Deskripsi data jawaban responden pada variabel disiplin menunjukkan bahwa sebanyak 0 (0,0%) responden menyatakan Disiplin pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 10 (18,8%) responden menyatakan disiplin pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 32 (58,5%) responden menyatakan disiplin pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 9 (17,0%) responden menyatakan disiplin pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan hanya 3 (5,7%) responden yang menyatakan lingkungan kerja pegawai adalah masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai disiplin pegawai Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori cukup baik. Artinya disiplin yang baik pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat menunjang tuntutan dalam pelaksanaan pekerjaan namun belum dapat dilakukan dengan maksimal dalam menunjang produktivitas kerja pegawai dalam organisasi sesuai tugas pokok dan fungsi kerja masing-masing.

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 4 (7,51%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 20 (37,7) responden menyatakan kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 23 (43,4%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 6 (11,3%) responden menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik dan 0 (0,0%) responden yang menyatakan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti bahwa pegawai memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya demi terselenggaranya tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Analisis Data

Hasil pengujian Regresi linier

Uji persamaan dengan menggunakan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui persamaan regresi yang di hasilkan dalam mengestimasi nilai variabel dependen (terikat), sehingga di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis yang dirumuskan. Analisis data dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut: $Y=6.522 + 0.475 X_1 + 0.389 X_2$

Nilai *constant intercept* (a) sebesar 6.522 , menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kompensasi tetap, dan disiplin tetap maka kinerja pegawai akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 6.522.

- Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.4475, mengandung arti jika disiplin tetap dan kompensasi ditingkatkan 1 satuan dan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0.4475 satuan.
- Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.389, mengandung arti jika kompensasi tetap dan disiplin ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0.389 satuan.

Hasil di atas, didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai koefisien regresi kompensasi, artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah tergantung pada kompensasi.

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang dilakukan secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompensasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0.644, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0.60-0.799) dan arah korelasi (+) artinya jika kompensasi ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Sebaliknya jika kompensasi tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Koefisien korelasi disiplin dengan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0.586 , hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “sedang” karena berada pada interval (0.50-0.699) dan arah

korelasi (+) artinya jika disiplin dikembangkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Sebaliknya jika lingkungan tidak dikembangkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Secara simultan diketahui bahwa besarnya nilai hubungan yang ditunjukkan pada Kompensasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yaitu ditunjukkan oleh nilai R (*corelation*) sebesar 0.734 atau 73.4%. Nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan yang tinggi karena berada pada nilai korelasi 0,60-0,799. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_1), dan Disiplin (X_2) secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja pegawai (Y) adalah masuk dalam kategori positif dan erat. Artinya jika kompensasi (X_1) ditingkatkan dan disiplin (X_2) dikembangkan maka kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Secara parsial Nilai Koefisien Penentu (KP) variabel kompensasi $= r^2 = 0.644 \times 0.644 = 0.414 \times 100\% = 41.4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 41,4%. Sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, Nilai Koefisien Penentu (KP) variabel disiplin $= r^2 = 0.586 \times 0.586 = 0.34,3 \times 100\% = 34.3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 34.3%. Sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Secara simultan menunjukkan besarnya nilai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0.538 atau 53.8%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompensasi dan disiplin dengan nilai sebesar 53.8%. Sementara itu sisanya sebesar 47.2% tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang dilakukan secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai $sig. \leq 0.05$ maka H_a diterima dan jika $sig > 0.05$ maka H_a ditolak.

Diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 29.162 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 50$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.23. Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $29.162 > 3.23$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya kompensasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y , yang dilakukan secara terpisah dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dan $df = 29$ adalah 1.676.

Hasil analisis didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_1 = 4,603$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.676. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai $sig. X_1 = 0,000 < 0,05$. Didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_2 = 3,667$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.676. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel disiplin adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai $sig. X_2 = 0,001 < 0,05$. Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial kompensasi (X_1), dan disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Interpretasi

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan oleh Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Sebagaimana yang telah disimpulkan dalam penelitian terdahulu Ali Wairooy (2017) yang menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil interpretasi diatas dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2009: 118). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang dilakukan oleh pegawai Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Sebagaimana yang telah disimpulkan dalam penelitian terdahulu Isvandiyari (2017) yang menyimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil interpretasi diatas dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan teori Veithzal Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $t_{hitung} (4,603) > \text{nilai } t_{tabel} (1,676)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$
2. Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $t_{hitung} (3,667) > \text{nilai } t_{tabel} (1,676)$ taraf signifikan $0.001 < 0.05$
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sekretariat daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diperoleh $F_{hitung} (29,162) > \text{nilai } F_{tabel} (3,23)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$

Implikasi

Berdasarkan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang belum baik maka implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Mengefektifkan pemberian kompensasi dengan cara menetapkan distribusi insentif finansial yang ada sesuai dengan berat ringannya beban kerja sehingga pegawai dapat merasakan asas keadilan dalam menerima insentif finansial ini kompensasi yang diberikan berupa tambahan finansial dari tunjangan kinerja, yang besarnya ditentukan dengan tanggung jawab kerja. Pemberian insentif non finansial juga perlu diupayakan melalui peluang pengembangan potensi pegawai melalui pelatihan dan kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan, serta pemberian penghargaan (*reward*) berdasarkan ketentuan atau parameter yang ditetapkan oleh bagian umum dan personalia dengan membuat kebijakan *reward* berbasis kinerja, misalnya melalui pertimbangan lama kerja, kedisiplinan, prestasi kerja dan lain sebagainya. Dengan adanya ketetapan atau kebijakan ini maka dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
2. Langkah dan upaya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kedisiplinan pegawai adalah membuat atau menjalankan aturan dan tata tertib yang diberlakukan kepada pegawai yang absen agar menyertakan bukti dan alasan yang mendukung ketidakhadirannya. Langkah ini penting dilakukan selain untuk menumbuhkan kedisiplinan juga untuk mengantisipasi agar perilaku ini tidak menjadi kebiasaan. Perlu juga menetapkan target kerja secara terus menerus, menawarkan *reward* bagi yang dapat melaksanakan sesuai waktu atau jumlah yang ditargetkan dan memberikan *punishment* kepada pegawai yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Selain itu perlu ditetapkan kebijakan atau aturan dan disosialisasikan kepada seluruh pegawai serta dilakukan pengawasan secara ketat oleh masing-masing penanggung jawab kelompok kerja, pemberian pelatihan dan motivasi kepada pegawai, memberikan *reward*, menjalankan kelas pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan lain sebagainya, pemberian pelatihan sehingga pegawai mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan melalui beberapa langkah yaitu; memberikan pendidikan dan pelatihan terutama berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sehingga masing-masing pegawai memiliki acuan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, pendidikan dan pelatihan yang tujuannya adalah meningkatkan kompetensi pegawai, meningkatkan keterampilan teknis, meningkatkan pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsinya serta meningkatkan pemahaman tentang prosedur tetap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai serta memberikan

kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sepanjang mengacu kepada tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Ardansyah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, *Jurnal UBL*, Bandar Lampung
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Hasibuan, 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Oktaviannur, M, Pratama Adhetya. 2016. Influence Of Work Motivation And Work Discipline on The Performance of Employees in Regional General Hospital in The District Demang Sepulau Raya Central Lampung. *International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG)*
- Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.: Rineka. Cipta. Jakarta
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian