



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang)

Ani Mahyuni<sup>1</sup>, Danny Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang, <sup>2</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 23 Juni 2022  
Revised: 26 Juni 2022  
Accepted: 2 Juli 2022

*This study aims to determine, explain, and analyze the effect of work discipline and compensation on the performance of the Tenga Teknik staff of the Telagasari Section of the Watergate Officer, Karawang Regency. This research uses descriptive and verification methods. The sample in this study were 104 respondents using non-probability sampling. Data analysis with the help of Microsoft Excel 2019 and SPSS version 26. The results of this study indicate that there is a significant simultaneous effect of work discipline and compensation on employee performance by 71.9% and 28.1% influenced by other variables not examined.*

**Keywords:** Work Discipline, Compensation, Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [1810631020130@student.unsika.ac.id](mailto:1810631020130@student.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Mahyuni, A., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 325-333. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6831807>

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang besar maupun yang kecil dalam kegiatannya sudah dipastikan memiliki target ataupun tujuan yang hendak dicapai. Dalam mencapai target tersebut berbagai upaya dilakukan agar tujuan tersebut dapat berhasil dengan memuaskan sesuai dengan yang direncanakan. Beberapa aset (sumberdaya dan teknologi) yang tersedia dioptimalkan, diantara sumberdaya manusia, peralatan serta fasilitas lainnya. Dari seluruh aset paling berharga dalam menjalankan aktivitas organisasi untuk tercapainya target tersebut SDM tentunya yang paling penting, karena sumberdaya lain bisa dibeli dan mudah dicari namun SDM yang terampil sangat sulit mendapatkannya, tanpa SDM peralatan tidak ada atau tidak bisa beroperasi, oleh karenanya organisasi harus bisa dan mampu mengelola SDM yang tepat agar memiliki kinerja yang baik. Hal ini diperkuat pendapat (Rizki & Ekawaty, 2021), semakin tinggi kualitas pegawai disuatu perusahaan maka meningkat juga kapabilitas saing perusahaan atas perusahaan lainnya. Dengan kata lain kemampuan perusahaan bisa terlihat dari hasil kemampuan kinerja sumber daya manusia.

Rolf D. Naku dan Senior Vice President Sunoco, Inc dalam Lance A. Berger dan Dorothy R. Berger (2008), mengungkapkan bahwa yang membuat organisasi gagal dalam menjaga SDM yang baik meliputi, tidak adanya jaminan untuk mereka dipertahankan, sedikit peluang untuk berkembang, tidak ada kegiatan peningkatan pengembangan keterampilan, tidak mendapatkan posisi, beban diberikan sangat besar sedangkan insentif tidak sepadan, kurang dihargai atas prestasi yang dicapai. Oleh karena SDM yang berkualitas dan mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan



organisasi sangatlah diperlukan untuk sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Tugas Pembantu (SKPD-TP) Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi Dinas Sumber Daya Air (DSDA) Provinsi Jawa Barat Seksi Telagasari Kabupaten Karawang. Satuan Kerja Perangkat Daerah atau SKPD ialah lembaga atau organisasi pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab akan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintah di berbagai bidang di daerah provinsi, kabupaten atau kota. Seksi di Kabupaten Karawang dibagi kedalam tiga yaitu : Seksi Tarum, Seksi Rengasdengklok dan Seksi Telagasari. Dalam penelitian ini, Peneliti memfokuskan pada Seksi Telagasari, yang memiliki empat subseksi yaitu Cilamaya, Lemahabang, Telagasari dan Rawamerta. Pekerjaan disetiap subseksi dibantu oleh Tugas Pembantu Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) yaitu, Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Tugas Pembantu (SKPD-TP) Operasi dan Pemeliharaan jaringan irigasi Dinas Sumber Daya Air (DSDA) Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Hasil Capaian Kerja Pegawai Seksi Telagasari Kab. Karawang Periode Tahun 2017 s.d 2021

Unsur yang dinilai	Indikator	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Rata-Rata Capaian Per Tahun
Capaian sasaran kerja pegawai (60%)		53,97	53,1	52,62	52,55	52,42	52,93
Perilaku kerja (40%)	Orientasi Pelayanan	40,00	38,96	39,12	39,20	39,75	39,40
	Komitmen	39,32	38,68	38,91	39,05	39,15	39,00
	Disiplin	39,80	38,43	39,02	38,50	38,45	38,84
	Integritas	37,83	37,21	37,01	37,15	37,20	37,28
	Kerjasama	36,28	32,24	32,45	32,33	32,35	33,13
Rata-rata capaian Sasaran kerja dan Perilaku kerja pegawai Per Tahun		92,62	90,42	89,92	89,80	89,77	90,46

Sumber: Kepegawaian Seksi Telagasari Kab. Karawang

Berdasarkan Tabel 1 diatas (Sasaran dan perilaku kerja) dari tahun 2017 sd.2021 capaian kerja pegawai mengalami penurunan. Pada perilaku kerja untuk indikator Disiplin, integritas dan kerjasama masih belum optimal dan perlu mendapatkan perhatian, karena semua indikator pada perilaku kerja seharusnya sangat berkorelasi pada capaian sasaran kerja pegawai.

Berikutnya tingkat kehadiran Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) seksi Telagasari yang direkap selama bulan januari sd. desember 2021.

Tabel 1. Data Kehadiran Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) Seksi Telagasari Kabupaten Karawang Periode Bulan Januari sd. Desember 2021

No	Sub Seksi	Jumlah Petugas	Tingkat Kehadiran			Jumlah
			Sakit	Ijin	Alpha	
1	Telagasari	25	5	6	0	11
2	LemahAbang	21	2	7	0	9
3	Rawamerta	25	2	4	0	6
4	Cilamaya	33	3	6	0	9
<b>Total Jumlah</b>		<b>104</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>35</b>

Sumber: Kepegawaian Seksi Telagasari Kab. Karawang

Berdasarkan Tabel 2 diatas, data ketidak hadirannya Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) Seksi Telagasari secara keseluruhan sebesar 35 orang dengan rata-rata pegawai tidak bekerja mendekati 9 orang per subseksi setiap tahunnya. Adapun ketidakhadiran tertinggi pada ijin sebesar 23 orang dan terendah pada kondisi sakit sebesar 12 orang. Hal ini berarti menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja pada petugas pintu air seksi telagasari.

Berikut ditunjukkan data penghasilan bulanan yang diperoleh para pegawai tenaga teknis petugas pintu air Seksi Telagasari Kab. Karawang

Tabel 2. Penghasilan Pegawai Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA) Seksi Telagasari Kab. Karawang Periode Tahun 2017 sd. 2021

No	Tahun	Bagian	Penghasilan Per Bulan
1	2017	Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA)	Rp 2.250.000
2	2018	Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA)	Rp 2.250.000
3	2019	Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA)	Rp 2.450.000
4	2020	Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA)	Rp 2.450.000
5	2021	Tenaga Teknis Petugas Pintu Air (PPA)	Rp 2.450.000

Sumber: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Dinas Sumber Daya Air (2021)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, penghasilan yang diperoleh (belum dipotong BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan) para pegawai dari tahun 2017 sd. tahun 2021 perubahannya sangat kecil dan masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yang diberlakukan pemerintah untuk wilayah Kab. Karawang. Hal ini berimplikasi pada rendahnya kinerja petugas pintu air seksi Telagasari.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang yang berjumlah 104 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability sampling* yaitu sampling jenuh atau sensus ialah teknik mengumpulkan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel pada penelitian ini yaitu 104 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder berupa laporan kinerja pegawai periode tahun 2017-2021, absensi pegawai selama tahun 2021, dan data gaji pegawai periode tahun 2017-2021. Sumber data sekunder didapatkan dari Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang. Data primer berupa prasurvei yang diberikan kepada 30 pegawai Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi yaitu mengamati secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan, wawancara yaitu dengan mewawancarai bagian kepegawaian, dan kuesioner yaitu dengan cara memberi seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab.

### **Teknik Analisis Data**

Variabel independent pada penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan memiliki variabel dependent yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Pengumpulan data memakai kuesioner. Teknik skala yang dipakai adalah skala *likert*. Hasil data kuesioner diolah memakai SPSS 26. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dan uji yang dipakai uji normalitas, analisis jalur, serta koefisien determinasi. Uji hipotesis memakai uji t beserta uji f dengan taraf signifikan 0,05.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas menurut Sunyoto (2019:92) untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Mengetahuinya dengan menggunakan Test Normality Kolmogrov-Smirnov, jika semua variabel p-value  $\geq 0,05$  ini menunjukkan bahwa data sebaran normal. Hasil memeperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, artinya variabel residual berdistribusi normal.

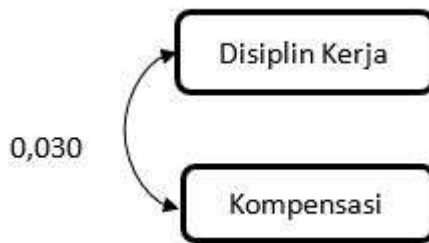
**Analisis Verifikatif**

**1. Korelasi Disiplin Kerja(X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Korelasi Antara Disiplin Kerja dan Kompensasi**

		Disiplin Kerja	Kompensasi
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.030
	Sig. (2-tailed)		.766
	N	104	104
Kompensasi	Pearson Correlation	.030	1
	Sig. (2-tailed)	.766	
	N	104	104

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022



**Gambar 1**  
**Korelasi Antara Disiplin Kerja dan Kompensasi**

Berdasarkan Tabel 4 dan Gambar 1, hasil korelasi kedua variabel bebas pada penelitian ini diperoleh nilai 0,030 dan nilai Sig (2-tailed) = 766 lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) tidak ada signifikan namun saling berkorelasi positif dalam kategori korelasi sangat rendah, sesuai dengan Tabel dibawah ini.

**Tabel 5**  
**Pedoman Untuk Mmemberikan Interpretasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:257)

## Analisis Jalur

**Tabel 6**  
**Koefiseisn Jalur**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.492	2.018		2.226	.028
	Disiplin Kerja	.725	.045	.847	16.046	.000
	Kompensasi	-.076	.059	.022	.407	.685

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukan koefisien jalur Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang. Untuk penjelasannya sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

#### a. Koefisien Jalur

Bersumber pada Tabel 6 koefisien jalur variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah 0,847.

#### b. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) seperti berikut :

$$\begin{aligned} CD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,847 \times 100\% \\ &= 0,7174 \times 100\% \\ &= 71,74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas koefisien determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 71,74%.

#### c. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

**Tabel 7**  
**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Disiplin Kerja	Pengaruh langsung ke Y	$(0,847)^2$	0,7174
	Pengaruh tidak langsung ke Y	$(0,847 \times 0,030 \times 0,022)$	0,0006
<b>Jumlah</b>			<b>0,718</b>

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,718 atau 71,8%.

**2. Pengaruh Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**a. Koefisien Jalur**

Bersumber pada Tabel 6 koefisien jalur variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,022.

**b. Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) seperti berikut :

$$\begin{aligned}
 CD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,022 \times 100\% \\
 &= 0,0005 \times 100\% \\
 &= 0,05\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas koefisien determinasi Kompensasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,05%.

**c. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel 8**  
**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

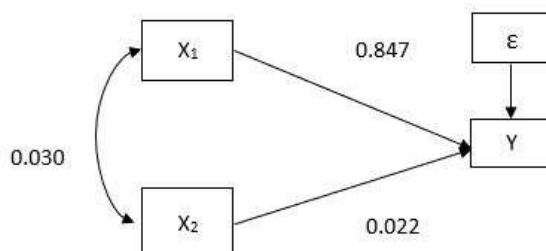
Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Hasil
Kompensasi	Pengaruh langsung ke Y	(0,022) <sup>2</sup>	0,0005
	Pengaruh tidak langsung ke Y	(0,022x0,030x0,847)	0,0006
<b>Jumlah</b>			<b>0,0011</b>

Pengaruh Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar - 0,0011 atau 0,011%.

**3. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**a. Koefisien Jalur**

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan koefisies jalur Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) seperti dibawah ini :



**Gambar 2**  
**Koefisien Jalur Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**b. Koefisien Determinasi**

**Tabel 9**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.713	2.515

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa determinasi sebesar 0.719 atau 71,9% maka variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 71,9% dan 28,1% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Pengujian Hipotesis**

**1. Korelasi Antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ )**

Diperoleh  $t_{hitung} (0,3031) < t_{tabel} (1,983)$ , maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima, artinya tidak ada korelasi antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ).

**2. Uji Hipotesis Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

**a. Uji Hipotesis Secara Parsial Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Diperoleh nilai sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} (16,046) > t_{tabel} (1,983)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**b. Uji Hipotesis Secara Parsial Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Diperoleh nilai sig.  $(0,685) > \alpha (0,05)$  dan  $t_{hitung} (0,407) < t_{tabel} (1,983)$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**3. Uji Hipotesis Secara Simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

**Tabel 10**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633.223	2	816.612	129.126	.000 <sup>b</sup>
	Residual	638.738	101	6.324		
	Total	2271.962	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja



Dari Tabel 9 didapatkan bahwa bahwa nilai  $\text{sig}.000 < \alpha 0,05$  dan  $f_{\text{hitung}} 129,126 > f_{\text{tabel}} 3,09$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **KESIMPULAN**

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai koefisien 0,030 dan nilai Sig (2-tailed) = 685 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) tidak ada signifikan namun saling berkorelasi positif dalam kategori korelasi sangat rendah.
2. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial 71,8% dan Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial sebesar - 0,011% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lalu bisa dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) lebih besar memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71,9% dan 28,1% dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Maka disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 71,9% terhadap kinerja pegawai Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Lance A. Berger, D. R. B. (2008). *Best practices on talent management : mengidentifikasi, mengembangkan dan mempromosikan orang terbaik untuk membangun keunggulan organisasi* (Y. Yuwono (ed.)). PPM.
- Rizki, M., & Ekawaty, N. (2021). *Effect of work discipline and work environment on employee performance at pt. otscon safety indonesia*. 5, 22–30.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). Alfabeta, cv.
- Sunyonto, D. (2019). *Metodelogi Penelitian Akuntansi* (1st ed.). PT. Refika Adiatama Anggota Ikapi.