

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN NAGAN RAYA**

Nasri Zarman¹, Banta Karollah², Ayi Satria Yudha³, Supriani⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:

nasri@stiesabang.ac.id

banta.karollah@stiesabang.ac.id

ayisatria@stiesabang.ac.id

Abstract

Performance is the result of a job that has a strong relationship with the organization's strategic goals, customer satisfaction and contributes to the economy. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of employees of the Social Service of Nagan Raya Regency. Location The research was conducted at the Social Service Office of Nagan Raya Regency, where there were 35 civil servants. The sampling method in this study used saturated sampling. In this study, the number of samples was 35 people, meaning that the entire population was used as a sample or saturated sample, while the analysis method used was multiple linear regression. The results showed that the compensation variable (X1) obtained a tcount of 2,340, for the work discipline variable (X2), the tcount was obtained. Amounted to 2,415. This shows that tcount > ttable is 2.03693, thus accepting Ha rejects Ho. While the Simultaneous F test of 5.728 with R2 of 56.90% employee performance is influenced by compensation (X1), and work discipline (X2). compensation and work discipline of employees at the Social Service of Nagan Raya Regency, the higher the employee's performance will be.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang mempunyai sebuah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya, dimana terdapat 35 orang PNS. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 35 orang, artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel atau sampel jenuh, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,340, untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung. Sebesar 2,415. Hal ini menunjukkan thitung > ttabel sebesar 2,03693, dengan demikian menerima Ha tolak Ho. Sedangkan uji Simultan F sebesar 5,728 dengan R2 sebesar 56,90% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi (X1), dan disiplin kerja (X2) Kesimpulan penelitian yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai, dimana semakin baik kompensasi dan disiplin kerja para pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. kinerja menjadi suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi. Fenomena terkait kinerja yaitu dengan menurunnya kinerja pegawai sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang terlambat selesai atau mengalami penundaan, adapun faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor kompensasi dan faktor disiplin kerja. Kinerja sangat erat kaitannya dengan kompensasi dan disiplin kerja. kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Hamdiah, dkk (2016 : 47). kompensasi sebagai balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. Kompensasi pada melalui kinerja terhadap aktivitas pegawai memiliki beberapa spesifik. Menurut Setiawan, (2012 :74) mengatakan bahwa Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langs tingkat kehadiran para pegawai yang umumnya sebagian besar ada yang mencoba mengurangi kehadiran yang telah ditentukan seperti bolos kerja, selain itu juga rendahnya tingkat kewaspadaan para pegawai dalam membaca dinamika sosial sehingga mengakibatkan telatnya melakukan antisipasi terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu rendahnya ketaatan dalam standar kerja yaitu jam masuk kantor dan jam pulang kantor. Ketaatan para peraturan juga dirasakan masih rendah seperti, adanya pegawai yang berpakaian tidak rapi serta masih ditemukannya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi maupun apel pulang. serta etika kerja yang masih rendah dimana sikap saling menghargai masih rendah antar sesama pegawai. Selain itu dengan disiplin kerja yang tinggi membuat seorang pegawai akan menghargai sebuah pekerjaan dari atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedomana pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dijadikan

sampel (Arikunto: 2014:120). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probabyly sampling* dengan sampling jenuh. Maka populasi penelitian menjadi sampel penelitian sebanyak 35 orang.

Analisis juga dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Hasil perhitungan analisis regresi terlihat dari hasil uji t parsial seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut, dimana dapat diketahui besarnya nilai thitung untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau derajat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel.

TABEL 1
 NILAI KOEFISIEN REGRESI MASING-MASING VARIABEL INDEPENDEN

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,234	,958		1,287	,207
	Kompensasi	,266	,114	,355	2,340	,026
	Disiplin Kerja	,471	,195	,366	2,415	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer (Diolah), 2021

Persamaan regresi yang memperlihatkan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya dalam persamaan berikut: $Y = 1,234 + 0,266 X_1 + 0,471 X_2$ Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1. Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 1,234. Secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel X_1 (Kompensasi), dan X_2 (disiplin kerja) dianggap tetap, maka variabel nilai Y (kinerja pegawai) akan bernilai 1,234. Angka ini mendekati 2 (skor pilihan jawaban tidak setuju) pada satuan skala Likert yang bermakna bahwa X_1 (kompensasi), dan X_2 (disiplin kerja) termasuk katagori sedang.
2. Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,266. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel kompensasi sebesar satu pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,266. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel kompensasi sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor kinerja

pegawai sebesar 26,60%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

- Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,471. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel disiplin kerja sebesar satu satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,471. Setiap peningkatan skor variabel disiplin kerja sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 47,10%.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569, dapat diartikan sebesar 56,90 persen variasi yang terjadi pada variabel di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya mampu menjelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja). Sisanya sebesar 43,10 persen lagi (1-0,569) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian. Dengan kata lain, sebesar 56,90 persen kompensasi dan disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya tersebut. Sisanya sebesar 43,10 persen lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,340, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,03693. Hasil ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,026, Dengan demikian menerima H_a tolak H_0 . Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai thitung. Sebesar 2,415 sehingga lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 2,03693. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,022 Dengan demikian menerima H_a tolak H_0 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

TABEL 2.
 HASIL ANALISIS UJI KOEFISIEN PARSIAL (UJI-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,234	,958		1,287	,207
	Kompensasi	,266	,114	,355	2,340	,026
	Disiplin Kerja	,471	,195	,366	2,415	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2021

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian dari uji Anova atau uji-F (secara simultan) diperoleh Fhitung sebesar 5,728 sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,29 . Hal ini memperlihatkan bahwa Fhitung > Ftabel, dengan tingkat signifikansi 0,007. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diteliti, dengan demikian variabel yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya seperti yang terlihat pada Tabel 3 dibawah ini:

TABEL 3.
HASIL UJI ANALISIS SIMULTAN (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	2,742	2	1,371	5,728	3,29	,007(a)
Residual	7,658	32	,239			
Total	10,400	34				

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi
Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2021

KESIMPULAN

Variabel kompensasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial yaitu sebesar 26,60% untuk kompensasi artinya semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya dan 47,10% untuk disiplin kerja artinya semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Hasil analisis secara simultan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 5,728 sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi sebesar 56,90% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

SARAN

Diharapkan Dinas Sosial Kabupaten Nagan Raya untuk dapat memberikan kompensasi dalam bentuk penghargaan terhadap upaya para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, penerapan sistem absensi digital sehingga para pegawai tidak dapat beralih terhadap keterlambatan dalam bekerja. Selain itu ada upaya meningkatkan kesadaran para pegawai untuk bekerja lebih teratur dan terukur serta meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan output kerja yang berkualitas dan berkuantitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Azis Fathoni. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02*, Maret 2016
- Setiawan, Arief. (2012). Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Ramayana. *Jurnal Pemasaran Vol 14 No.2*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Irbayuni. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada pt. Surya sumber daya energi surabaya. *Jurnal Neo-Bis Vol 6 No.1*.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PrenadamediaGroup.

Tiara Dwi , Muhammad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda . (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja . *Jurnal Manager Vol. 2, No. 2, Mei 2019*