

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BUTON UTARA** (*The Effect of Work Discipline, Spirit at Work and Compensation on Employee Performance at Secretariat of The Regional Representative Council of North Buton Regency*)

**Rizal Adi Saputra**

[rizaladi34@yahoo.com](mailto:rizaladi34@yahoo.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Patwayati**

[patwayatiridwan@gmail.com](mailto:patwayatiridwan@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Sinarwati**

[sinarwatysunarjo78@gmail.com](mailto:sinarwatysunarjo78@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Eliyanti Agus Mokodompit**

[elivantiagusmokodompit@uho.ac.id](mailto:elivantiagusmokodompit@uho.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Abd. Razak Yusuf**

[razakuho@gmail.com](mailto:razakuho@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**La Ode Kalimin**

[laodekalimin69@gmail.com](mailto:laodekalimin69@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Isalman**

[isalmans@uho.ac.id](mailto:isalmans@uho.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

---

**Info Jurnal**

**Abstract**

---

**Sejarah Artikel:**

Diterima  
25-07-2020

Disetujui  
30-07-2020

Dipublikasikan  
31-07-2020

---

**Keywords:**

*work discipline, spirit at work, compensation, employee performance*

---

**Klasifikasi JEL:**

H10, H11

---

*This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, spirit at work and compensation on employee performance in Secretariat of the Regional Representative Council of North Buton Regency. The research approach is quantitative. The population of this study was 35 employees of Secretariat of the Regional Representative Council of North Buton Regency. The number of samples used was 35 people with census techniques. The collected data was analyzed using Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS M3 Ver. 2*

*The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a parameter coefficient value of 0.282853, which means that the better work discipline then the resulting performance will be better. Spirit at work has a positive and significant influence on employee performance with a parameter coefficient of 0.293047, which means that the better the perceived spirit at work will have an impact on the resulting increase in performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a parameter coefficient of 0.400234, which means that the better the compensation given then will have an impact on the better performance produced.*

## **I. PENDAHULUAN**

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dapat memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas akan memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin, semangat kerja dan kompensasi, untuk mencapai kinerja yang berkualitas pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut. Peningkatan kinerja kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Hasil program kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara belum sesuai dengan harapan pencapaian tujuan organisasi karena target yang diinginkan organisasi belum terealisasi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, ini berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada tahun ini menurun sehingga menjadi kendala dalam organisasi untuk mencapai target yang diharapkan, menurunnya kinerja pegawai berdampak terhadap program kerja yang sudah ditetapkan belum terealisasi, banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Fenomena yang terjadi juga masih cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai dengan keinginan organisasi, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam peningkatan kinerja, salah satunya adalah kurang cepatnya pegawai dalam menyelesaikan satu pekerjaan dikarenakan kebiasaan menunda-nunda dan selalu lebih mementingkan bercengkrama dengan rekan kerja yang lain dibanding dengan cepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Masih perlunya pengawasan dari atasan untuk bekerja dengan baik, pegawai yang ada masih bekerja dengan baik hanya ketika diperhatikan oleh atasannya, dan kembali bersantai ketika atasan tidak mengawasinya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dilapangan, yang menyebabkan kurangnya kinerja dari pegawai antara lain absensi yang kurang diperhatikan dimana pegawai datang tidak berdasarkan waktu yang ditentukan. Menyangkut hal tersebut, penegakan disiplin sangat perlu dilakukan. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara maupun bagi pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok kerja yang tertib dan bebas dari masalah maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai.

Faktor disiplin dapat dilihat dari absensi kerja pegawai. Menurut Flippo (2001) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja pegawai juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara, suasana yang tercipta kurang menunjukkan semangat kerja yang tinggi, adanya pengelompokan masing-masing pegawai dan

juga saling menjatuhkan menunjukkan bahwa moral kerja yang tercipta kurang baik dalam Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara.

Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan kinerja pegawai adalah disiplin. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas. Kedisiplinan diharapkan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai untuk sumbangan mereka terhadap organisasi. Kompensasi (*compensation*) menurut Arep dan Tanjung (2003:56) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang diberikan kepada organisasi. Ini penting dilakukan karena merupakan faktor yang mendorong partisipasi pegawai kepada organisasi dan disamping itu merupakan hak pegawai karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan harus bijaksana sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja (Notoadmodjo, 2003:153). Tidak adanya aturan tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara menjadi fenomena yang menarik untuk diketahui apakah hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara.

Penelitian ini juga didasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang saling berkaitan namun menyimpulkan hasil yang berbeda antara satu sama lain yang menjadi gap untuk diteliti kembali, perbedaan hasil penelitian tersebut antara lain Mujahid *et al* (2019) mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, begitu juga yang ditemukan oleh Thiaiefi *et al*, (2015), Agussalim (2017), Bharata (2016), Saputra dkk (2018), Mujahid dkk (2019), Sonjaya *et al* (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sutedjo dan Kempa (2017) menemukan hal yang berbeda, mereka menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap terbentuknya kinerja karyawan. Hal ini juga ditemukan oleh peneliti lain yaitu Kurniawan dan Heryanto (2019), Yuddin (2017).

Semangat kerja memberikan sumbangsih yang besar terhadap terciptanya kinerja yang baik dari karyawan, hal ini di simpulkan dari hasil penelitian Agussalim (2017). Penelitian lain juga menemukan efek positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja yaitu Pribadi dkk (2020), Nasution (2019). Ijriani dkk (2019), Yahyo dkk (2013), Sumantri (2017), Anwar dkk (2018) menemukan hasil yang sebaliknya bahwa semangat kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Thiaiefi *et al*, (2015), Sutedjo dan Kempa (2017), dan Bharata (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, begitu juga yang ditemukan oleh Pribadi dkk (2020), Yuddin (2017) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan ditemukan dari hasil penelitian Saputra dkk (2018), Yahyo dkk (2013), Mujahid dkk (2019), Sonjaya *et al* (2019), Rachmawati dan Mauludin (2018).

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang

berlaku di suatu perusahaan. Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Adapun untuk mengukur dan melihat adanya disiplin menurut Hasibuan (2010:194) adalah (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan (4) Tingkat absensi.

### **Semangat Kerja**

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2006), semangat kerja adalah istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan yang bergairah dan merasakan energy dari pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam bekerja, dan merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri serta dapat terhubung dengan orang-orang dalam lingkup kerjanya. Nitisemito (2010:160) mengemukakan bahwa semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu menurut Siagian (2010:57) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Kinjerski dan Skrypnek (2006) mengemukakan bahwa untuk mengukur semangat kerja dapat menggunakan dimensi-dimensi (1) *Engaging work*, (2) *Sense of community*, (3) *Spiritual connection*, dan (4) *Mystical experience*.

### **Kompensasi**

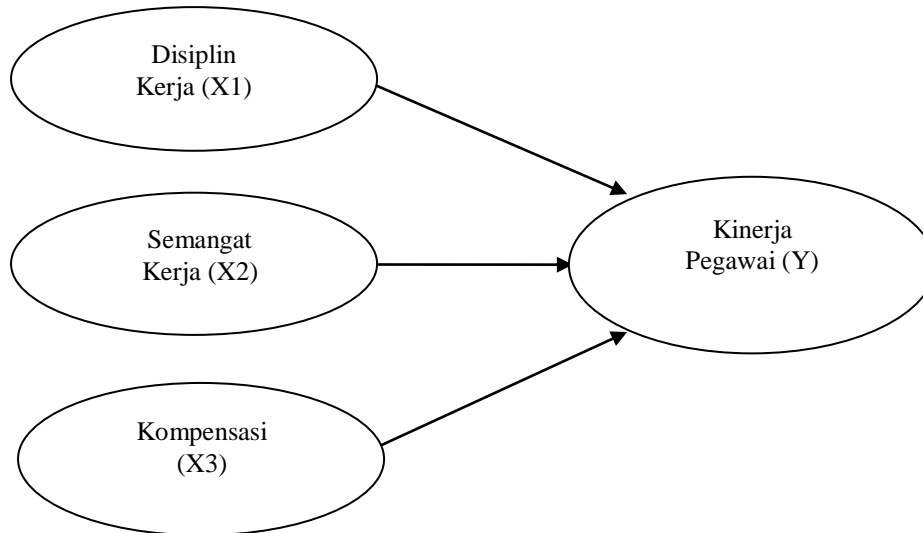
Menurut Dessler (2015:417), kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Sedangkan Nawawi (2000:94) menyatakan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja. Menurut Hariandja (2002:265). kompensasi merupakan penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula kompensasi yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan balas jasa yaitu kompensasi. Dessler (2015:417) mengemukakan secara umum kompensasi dapat di ukur dengan dua dimensi yaitu (1) pembayaran finansial langsung, dan (2) pembayaran finansial tidak langsung.

### **Kinerja**

Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2004:309) kinerja pegawai yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja dan kemampuannya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja menggunakan dua unsure penilaian yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan (2) Prilaku kerja.

### Hubungan antara Kepemimpinan, membangun kepercayaan, dan Kinerja

Adanya disiplin kerja, semangat kerja dan pemberian kompensasi dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan dengan lebih baik lagi hingga meningkatkan kinerja. Adapun gambar kerangka konsep dalam penyusunan penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian  
Sumber : Telaah Empiris dan Teoritis

Tujuan utama pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hubungan antar variabel ini didukung juga dengan beberapa penelitian terdahulu seperti Thaiefi *et al*, (2015) dan Narmodo (2012) Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### **H1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara.**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja. Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hubungan antar variabel ini di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Yunida (2016), dan Karsini dkk (2016) Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### **H2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara.**

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kompensasi yang hingga mendapatkan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Yang perlu diperhatikan dari manajemen sumber daya manusia ialah bagaimana mengkomunikasikan strategi organisasi yang baik sehingga kesejahteraan pegawai dapat ditingkatkan melalui sistem penggajian yang ada. Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan. Hubungan antar variabel ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu dari Bharata (2016), serta Sutedjo dan Kempa (2017) Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara.**

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buton Utara yang berjumlah 35 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tidak termasuk dengan kepala dinas dan kepala bidang masing-masing. Dikarenakan jumlah populasi yang terbatas pada penelitian ini maka semua populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian (sensus) yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS).

Pada penelitian ini pengukuran setiap variabel dilakukan berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dibahas, adapun tiap pengukuran variabel adalah sebagai berikut. Variabel disiplin kerja diukur dengan indikator dari Hasibuan (2010:194) yaitu (1) Mematuhi semua peraturan organisasi, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi. Untuk variabel semangat kerja diukur dengan Dimensi dari Kinjerski dan Skrypnik (2006) yaitu: (1) *Engaging work*, (2) *Sense of community*, (3) *Spiritual connection*, (4) *Mystical experience*. Untuk variabel kompensasi diukur dengan menggunakan dimensi dari Dessler (2015:417), yaitu (1) Pembayaran finansial langsung, dan (2) Pembayaran finansial tidak langsung. Untuk kinerja pegawai diukur dengan indikator dari Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai, dan (2) Prilaku kerja.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik ini diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	60
	Perempuan	14	40
Pendidikan Terakhir	SMA	12	34
	D3	2	6
	S1	18	51
	S2	3	9
Usia	21-30 Tahun	3	9
	31-40 Tahun	17	49
	41-50 Tahun	11	31
	> 51 Tahun	4	11
Masa Kerja	≤ 3 tahun	3	9
	> 3 tahun	32	91
Jumlah			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk karakteristik jenis kelamin, karakteristik responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 21 orang atau 60% dari total responden, kemudian jenis kelamin perempuan dengan jumlah 14 orang atau 40% dari total responden. Jenis kelamin pada penelitian ini relatif lebih banyak ke laki-laki dikarenakan adanya pekerjaan yang membutuhkan mobilitas yang tinggi dan juga ketelitian yang baik. Untuk karakteristik pendidikan terakhir, S1

merupakan responden terbanyak karena penerimaan pegawai lebih banyak mensyaratkan pendidikan S1 dan juga pekerjaan yang ada membutuhkan tingkat pengetahuan yang tinggi dan kemampuan untuk memahami pekerjaan dengan baik. Untuk karakteristik usia, diketahui bahwa responden dengan usia terbanyak adalah rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 17 orang atau 49% dari total responden. Dari usia responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif untuk bekerja, hal ini memungkinkan karena pekerjaan yang ada pada organisasi menuntut produktivitas yang tinggi dan diharapkan dengan usia tersebut pegawai dapat menciptakan kinerja yang tinggi. Untuk karakteristik masa kerja, mayoritas responden pada penelitian ini adalah masa kerja >3 tahun dikarenakan Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara telah lama ada dan pegawai yang ada telah lama mengabdikan dan bekerja pada organisasi tersebut.

Perubahan nilai R Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

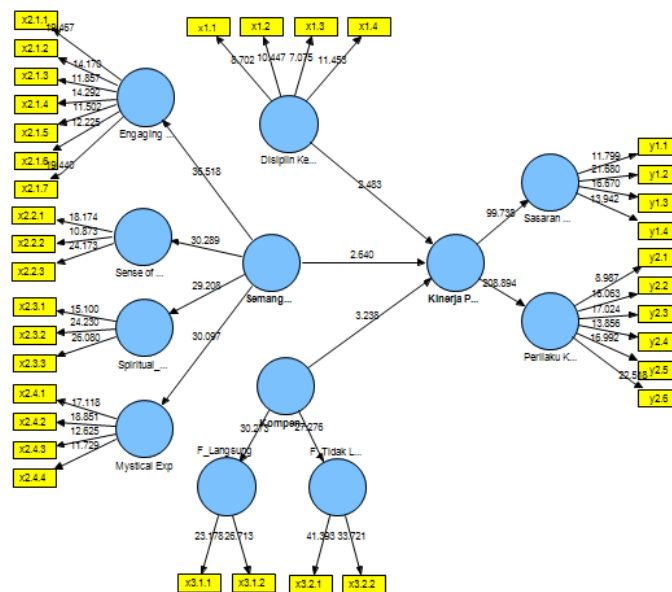
Tabel 2 Hasil Pengujian R Square

Variable	R Square
Disiplin Kerja	
Kinerja Pegawai	0.748149
Kompensasi	
Semangat Kerja	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Pada model penelitian ini, ditemukan nilai R Square sebesar 0.748149 untuk variabel kinerja pegawai yang berarti pengaruh pada perubahan disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai sebesar 74,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang moderat menuju kuat.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan t statistic yang dihasilkan inner model PLS. hipotesis dapat diterima jika koefisien pengaruh bernilai positif dan nilai t-statistik >1,96. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai hasil estimasi bootstrap pada smart PLS berikut ini :



Gambar 2 Estimasi Bootstrapping Smart PLS

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berikut adalah nilai koefisien pengaruh langsung dan t-statistik yang dihasilkan inner model:

Tabel 3 Hasil Oengujian Hipotesis

Hipotesis		Original Sample	t-statistics	Keterangan
H1	Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.286853	2.483192	Diterima
H2	Semangat Kerja -> Kinerja Pegawai	0.293047	2.640123	Diterima
H3	Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.400234	3.23812	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan output yang menggambarkan hasil dari pengujian hipotesis penelitian dengan uraian sebagai berikut :

Hipotesis 1 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0.286853 dan t-statistik sebesar 2,483192 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dari pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 1 yang diajukan diterima.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0.293047 dengan t-statistik sebesar 2,640123 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif yang berarti bahwa semakin baik semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik pula kinerja yang akan mereka hasilkan. Atas dasar ini maka hipotesis 2 yang diajukan diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter antara kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0.400234 dengan t-statistik sebesar 3,23812 (> dari 1.96) yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, arah pengaruh dari variabel ini positif yang berarti bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan juga akan semakin baik. Atas dasar ini maka hipotesis 3 yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada hipotesis 1 yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekreatriat DPRD Kabupaten Buton Utara dinyatakan diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dapat memberikan dampak pada perubahan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Arah pengaruh hubungan variabel ini adalah positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut akan semakin baik. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi atau instansi untuk memperhatikan disiplin kerja dari para pegawainya, disiplin merupakan ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang telah dibuat. Aturan dibuat untuk menjaga agar tujuan dari organisasi tetap sesuai dengan arah yang diinginkan, oleh karena itu dengan menjaga disiplin dari pegawai maka dimungkinkan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mujahid *et al* (2019) yang mengemukakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, begitu juga yang ditemukan oleh Thaiefi *et al*, (2015), Agussalim (2017), Bharata (2016), Saputra dkk (2018), Sonjaya *et al* (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada hipotesis 2 yang menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Sekreatriat DPRD Kabupaten Buton Utara dinyatakan diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semangat kerja memberikan dampak yang baik bagi terciptanya kinerja. Arah dari pengaruh variabel ini adalah positif yang berarti



bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai maka tingkat capaian kinerja yang dapat mereka hasilkan akan semakin baik. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk terus menciptakan semangat kerja dari para pegawainya yang dapat dilakukan dengan penciptaan hubungan antar atasan dan rekan kerja yang baik dan juga memberikan suasana kekeluargaan dalam bekerja sehingga pegawai dapat merasa nyaman terus bekerja pada organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agussalim (2017) yang menemukan bahwa semangat kerja memberikan sumbangsih yang besar terhadap terciptanya kinerja yang baik dari karyawan, Penelitian lain juga menemukan efek positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja yaitu Pribadi dkk (2020) dan Nasution (2019).

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada hipotesis 3 yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara dinyatakan diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap terciptanya kinerja yang diharapkan. Arah dari pengaruh yang dihasilkan adalah positif yang berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan mereka hasilkan akan semakin baik pula. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk memperhatikan sistem kompensasi bagi pegawai, tidak hanya kompensasi langsung yang sudah menjadi kewajiban dari organisasi melainkan juga kompensasi tidak langsung sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Thaiefi *et al*, (2015), Sutedjo dan Kempa (2017), dan Bharata (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, begitu juga yang ditemukan oleh Pribadi dkk (2020) dan Yuddin (2017) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis yang telah didapatkan, penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain :

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara dengan jumlah sampel yang sedikit, sehingga untuk generalisasi hasil temuan akan sangat terbatas, penelitian lebih lanjut dapat melakukan pengujian ulang dengan ruang lingkup yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih besar guna meningkatkan kemampuan generalisasi temuan hasil penelitian.
2. Data hasil penelitian ini bersifat cross sectional yaitu data yang diperoleh hanya dalam satu kurun waktu saja sehingga perkembangan dan perubahan objek pada kurun waktu dari unit analisis ini tidak dapat diperoleh.
3. Keterbatasan situasi dan kondisi pada saat penelitian membuat peneliti tidak dapat melakukan pendalaman setiap variabel yang diteliti pada responden dengan wawancara atau penggalian informasi lebih mendalam.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijawabarkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Arah pengaruh hubungan ini adalah positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang ada maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Arah pengaruh hubungan ini adalah positif yang berarti bahwa semakin baik semangat kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. Arah pengaruh hubungan ini adalah positif yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang didapatkan maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. (2017). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2, 286-296.
- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 46-64.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *The Winners*, 17(1), 1-8.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo, Edwin. P. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi keenam, Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88-101.
- Ijrani, N., Nurlina, Sjafitri, H. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 49-58.
- Karsini, Paramita, P.H., Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) kota Semarang. *Journal of Management* , Vol. 2, No. 2
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. (2006). Measuring the intangible: Development of the *Spirit at Work Scale*, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16 pp.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mujahid, R.F, Haryono, Siswoyo. Fauziah. (2019). *The mediating role of organizational commitment on the effect of work discipline and compensation on employee performance*. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*. Vol. 4. Issue 4. Pp. 83-91
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.

- Pribadi, T., Effendi, I., & Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247-254.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2018). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2018). Job satisfaction in compensation, environment, discipline, and performance: evidence from Indonesia higher education. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 217-236.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonjaya, S., Muttaqijn, M. I., Susilo, P., & Nasution, A. (2019, July). Determination on Improving Company Performance through Discipline, Training, and Compensation. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1179, No. 1, p. 012122). IOP Publishing.
- Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789-800.
- Sutedjo, A. D. dan Kempa, S,. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *AGORA*, Vol. 5, No. 3
- Thaief, I., & Baharuddin, A. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 23.
- Yahyo, Y., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Yuddin. (2017). *Influence of the compensation, motivation and discipline work against the work achievement teacher at SMA Negeri Jeneponto Regency west Bangkala I*. *Journal of Research in Business and Management*. Vol. 5. Issue 2. Pp. 83-88
- Yunida, S., Harlie, M., Hasnurrofiq. (2016), Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh. *Jurnal Komunikasi, Nisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2.