

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Ika Rakhmalina<sup>1</sup>, Ropal Tores<sup>2</sup>, Feri Supriyanto<sup>3</sup>

**Institut Rahmadiyah Sekayu**

Email : [ikarakhmalina1983@gmail.com](mailto:ikarakhmalina1983@gmail.com), [toresropal@gmail.com](mailto:toresropal@gmail.com)

### ABSTRACT

*The objectives of this study are 1) To determine the effect of work discipline on employee performance of the Musi Banyuasin District Personnel and Human Resources Development Agency. 2) To determine the effect of compensation on employee performance of the Musi Banyuasin District Personnel and Human Resources Development Agency. 3) To determine the effect of Work Discipline and Compensation simultaneously on Employee Performance of the Personnel and Human Resources Development Agency of Musi Banyuasin Regency. The population in this study was 41 people taken using the Slovin formula so that the research sample was obtained as many as 37 people. The results showed that from the calculation of F-count (8,752) > F-table (3.28) and t-count for variable X<sub>1</sub>, namely work discipline, was (2,780) and for variable X<sub>2</sub>, compensation was (2,419) > t table. (1,687). From the research results, the tcount for variable X<sub>1</sub>, namely work discipline, is 2,780 > from t table 1.687, so H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, which means that there is an effect of work discipline on the employee performance of the Personnel and HR Development Agency of Musi Banyuasin Regency.*

*From the research results, the t value for variable X<sub>2</sub>, namely compensation, is 2.419 > from t table 1.687, then H<sub>0</sub> is accepted and H<sub>1</sub> is rejected, which means that the X<sub>2</sub> variable affects the performance of employees in the Personnel and Human Resources Development Agency of Musi Banyuasin Regency. From the research results, the F-statistic is 8,752 because F-count is greater than F-table, which is 3.28 with a probability value of 0.001 which means that it is below the significance value of 0.05, so, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>3</sub> is accepted, which means the independent variable is discipline work and compensation simultaneously (together) have an influence on employee performance. It means that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted, which means that there is an effect of work discipline (X<sub>1</sub>), compensation (X<sub>2</sub>) on employee performance (Y), both simultaneously and partially.*

*Keywords : Discipline of Work, Compensation, and Employee Performance.*

## Latar Belakang Penelitian

Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab. Tanggung jawab ini dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu dan tentunya memuaskan organisasi. Kedisiplinan sering kali berkaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai, dimana pegawai yang puas akan menunjukkan disiplin yang tinggi dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang maksimal.

Permasalahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurang disiplin dan Ketidakpuasan kompensasi juga dialami oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin beralamat di Jalan Kolonel Wahid Udin Kelurahan Balai Agung Sekayu. Telp. (0714) 321 403.

Berdasarkan hasil laporan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam pencapaian target kerja. Dalam pengumpulan tugas pun terkadang ada beberapa pegawai yang telat dalam pengumpulannya. Dalam pengerjaan tugas pun ada beberapa pegawai yang mengalihkan atau meminta bantuan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas tersebut dan itu berpengaruh terhadap tugas – tugas yang lainnya. Dari hasil temuan penulis permasalahan kinerja ini disebabkan penerapan disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati disiplin kerja seperti : pada masa pandemi covid-19 sudah ada

jadwal WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) yang dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM masih saja tidak hadir dan menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai. Tentunya hal ini tidak sejalan dengan jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah  $\geq 7,5$  Jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi jam kerja serta peraturan yang telah ditetapkan. Ini dapat dilihat berdasarkan data dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang meliputi data absensi dan pelanggaran jam kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Periode Januari 2020 s.d Desember 2020. Penyajian ringkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Kehadiran PNS**

Bulan	Jumlah Pegawai	Status Kehadiran		Tidak Hadir	Total WFH & WFO
		WFH	WFO		
Januari	41	-	39	2	41
Februari	41	-	41	-	41
Maret	41	30	11	-	41
April	41	20	19	2	41
Mei	41	21	19	1	41
Juni	41	21	20	-	41
Juli	41	21	20	-	41
Agustus	41	21	17	3	41
September	41	21	15	5	41
Oktober	41	21	19	1	41
November	41	21	18	2	41
Desember	41	21	16	4	41

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun 2020.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin”**.

## Kajian Pustaka Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno, (2014 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

#### **Indikator – indikator Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno, (2011 : 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

#### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Imas, (2016 : 154) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

#### **Indikator –indikator dalam Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawai untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap kantor memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda – beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora, (2015 : 445) indikator pengukuran kompensasi terdiri dari :

- a. Kompensasi Finansial
  - 1.) Kompensasi langsung
    - a) Gaji dan Upah
    - b) Tunjangan
    - c) Bonus, komisi, dan pembagian keuntungan
  - 2.) Kompensasi Tidak langsung
    - a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.

- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
- b. Kompensasi Nonfinansial
  - 1.) Pekerjaan yaitu tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian
  - 2.) Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, *surpervise* yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2012 : 7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

#### **Indikator Kinerja**

Menurut Hasibuan (2014 : 39), indikator pengukuran kinerja pegawai terdiri dari :

- 1.) Kuantitas  
Kuantitas adalah besarnya volum atau beban kerja pegawai.
- 2.) Kualitas  
Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
- 3.) *Personality*  
*Personality* merupakan kepribadian masing – masing pegawai.
- 4.) Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap pegawai.

#### **Hubungan Teori Disiplin Kerja dan Kinerja**

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai yang didukung oleh teori menurut Hasibuan (2014 : 193), kedisiplinan sebagai bentuk kesediaan seorang pegawai untuk

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Adanya peraturan dan norma sosial di perusahaan akan menciptakan kedisiplinan kerja pada pegawai. Maka, akan berdampak baik pula pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dengan adanya teori ini maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja pegawai saling berhubungan.

### Hubungan Teori Kompensasi dan Kinerja

Menurut Robbins (2010 :221), yang mempersiapkan suatu hubungan yang kuat antara kinerja dan kompensasi pegawai, jika motivasinya dioptimalkan. Salah satu bukti yang mendukung pentingnya hubungan tersebut yaitu dengan diadakan suatu studi penelitian terhadap 400 perusahaan manufaktur pada tingkat pegawai operasional, menemukan bahwa perusahaan dengan program insentif upah dapat mencapai produktivitas 43% samapai 64% lebih besar dibandingkan dengan perusahaan tanpa program kompensasi seperti itu. Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi.

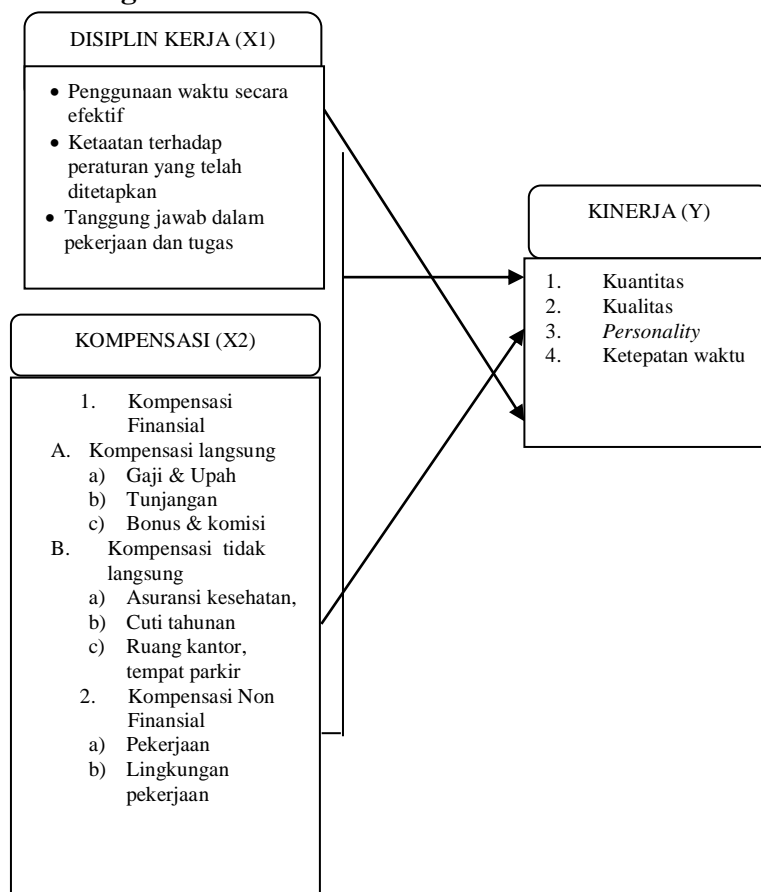
### Hubungan teori Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin yang diharapkan perusahaan. Pegawai pada dasarnya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan

yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Pegawai akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi (balas jasa) yang layak.

Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka semua pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Pegawai yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan dapat meningkatkan kinerjanya.

### Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

### **Hipotesis**

Menurut Sugiyono, (2015 : 51) “ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh

Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

H2 : Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

H3 : Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin terletak di Jalan Kolonel Wahid Udin Kelurahan Balai Agung Sekayu. Telp.(0714) 321 403. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 2 bulan.

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis Asosiatif karena penelitian ini diman peneliti bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah Variabel Disiplin, Variabel Kompensasi, dan Variabel Kinerja Pegawai.**Jenis Dan Sumber Data**

Menurut Sujarweni (2014 : 73) berdasarkan subjek mana asal data penelitian itu diperoleh. Data dapat

dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berupa jawaban kuesioner yang diedarkan kepada para pegawai.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 41 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ( Sugiyono, 2012 : 62) untuk menentukan banyaknya sampel yang akan dipakai dengan derajat kebebasan atau tingkat kesalahan maksimal 5% (0,05). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dokumentasi.

### **Teknik Analisa Data**

#### 1. Analisis Data

Menurut Syofian (2010 : 129) kelompok analisis menurut sifatnya, yaitu:

##### a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model – model tertentu lainnya.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat/*scoring*. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert, sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

**Uji Instrumen**

a. Uji validitas

Menurut Sujarweni, (2015 : 110) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni, (2015 : 110) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden

Ho = Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

Ha = Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

dalam menjawab hal yang berkaitan

dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012 : 28), uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Priyatno (2012 : 37), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

c. Heterokedastisitas

Pengambilan Kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data menurut Santoso, (2016 : 175) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

**Uji Hipotesis**

Menurut Iqbal, (2012 : 140) uji hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.

1. Pengujian Hipotesis Serentak/ Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas secara

serentak. Merumuskan Hipotesis Hipotesis dirumahkan sebagai berikut :

Menentukan Taraf Nyata

(1) Taraf nyata yang digunakan  $(\alpha) = 5\%$  (0,05)

(2) Nilai  $F_{tabel}$  memiliki derajat bebas  $(dkb) = n-m-1$  dan  $(dka)=m$

(a) Menentukan kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel} \leq \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

(b) Menentukan Kesimpulan

Menyiapkan  $H_0$  diterima atau ditolak.

(1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak secara simultan Artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

(2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Uji t (secara parsial)

Menurut Syofian (2015 : 475) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y):

$H_1 =$  Tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

$H_2 =$  Tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

**Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel**

(a) Taraf nyata yang digunakan  $(\alpha) = 5\%$  (0,05)

(b) Nilai t tabel memiliki derajat bebas  $(db)=n-2$  atau  $t_{tabel} (\alpha/2)$

(1) Menentukan kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

1 Membuat Kesimpulan

(a)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya tidak ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

(b)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyanto, (2010 : 66), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik dapat dilihat dari jenis kelamin diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 orang atau 62,1% berjenis laki – laki dan responden perempuan sebanyak 14 orang dengan proporsi 34,1 %. Sehingga dapat disimpulkan jumlah responden laki –laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

Dan adapun berdasarkan umur dari pegawai bahwa kelompok terbanyak adalah responden pada interval umur 31 – 40 tahun sebanyak 21 orang dengan proporsi 51, 21%, > 40 tahun sebanyak 12 orang dengan proporsi 32,43% sedangkan terendah 20 -30 tahun sebanyak 4 orang dengan proporsi 9,7%. Dan hasil dari uji normalitas dengan Kolmogrov – simirnov Test diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,002. Nilai tersebut 0,05 yaitu 0,002 < 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Dari hasil Uji Multikolinieritas Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ . Dan dari hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan output uji heteroskedastisitas diperoleh nilai Sig semua variabel bebas yakni disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1,000; 1,000. Nilai tersebut mengimplementasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai Sig > 0,05. Dan hasil dari analisis regresi linier berganda  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$   
 **$Y = 12,946 + 0,298 X_1 + 0,392 X_2 + 7,396$**

- a. Konstanta sebesar 12,9 mempunyai arti bahwa ketika variabel disiplin kerja dan kompensasi dalam kondisi konstan, maka kinerja pegawai nilainya adalah 12,9.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,298 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel

disiplin mengalami kenaikan sebanyak satu – satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298.

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,392 dan memiliki tanda koefisien regresi positif, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami kenaikan satu – satuan maka kinerja pegawai meningkatkan 0,392. Dari hasil uji F dapat dilihat bahwa F-hitung (*F-statistic*) sebesar 8,752 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,28 dengan nilai probabilitas 0,001 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05, maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel independen disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dan hasil dari Uji T Untuk variabel  $X_2$  yakni kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,419 dan nilai Sig 0,021. Nilai t hitung > t tabel yaitu 2,419 > 2,780 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,021 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel  $X_2$  yakni kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. Dan hasil dari Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bahwa nilai koefisien korelasi R Square sebesar 0,340 atau 34,0%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 34,0%. Sedangkan sisanya sebesar 66 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar model estimasi penelitian ini.

### Implementasi Hasil

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $2,780 > t$  tabel  $2,419$  dan tingkat signifikan t lebih kecil dari  $0,05$  ( $\text{Sig.t} = 0,009 < 0,05$ ). Maka  $H_1$  dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya atau artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian M. Harli (2010) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memberikan ketegasan sanksi terhadap seluruh pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu dengan adanya pemotongan gaji terhadap pegawai yang tidak disiplin tersebut, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan ketidak disiplin tanpa mengiraukan ketegasan sanksi tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar  $2,419 < t$  tabel sebesar  $2,780$  dan tingkat signifikan t lebih besar dari  $0,05$  ( $\text{Sig.t} = 0,021 > 0,05$ ). Maka  $H_a$  dalam penelitian ini “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai” berarti tidak terbukti kebenarannya atau artinya  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) mengatakan bahwa

kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji F Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja dan kompensasi yang memberikan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $8,752$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu  $3,28$  dengan nilai probabilitas  $0,001$  yang berarti dibawah ini signifikan  $0,05$ . Maka  $H_a$  dalam penelitian ini yang berbunyi “ disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai “ terbukti kebenarannya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### SIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji asumsi klasik dapat disimpulkan
  - a. Uji Multikolinearitas  
Dari hasil penelitian menunjukkan nilai VIF variabel atribut sebesar  $1,054$ . Ini menunjukkan bahwa semua nilai  $VIF < 10$  yang menyatakan semua terbebas dari asumsi multikolinearitas.
  - b. Uji Normalitas  
Dari hasil penelitian menunjukkan nilai Asymp. Sig (2 – tailed) sebesar  $0,002$ . Nilai tersebut  $0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.
  - c. Uji Heterokedasitas  
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gambar titik –titik yang menyebar dengan pola

yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedasitas pada model regresi.

2. Dari Hasil penelitian didapat hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  yakni disiplin kerja adalah sebesar 2,780 > dari  $t_{tabel}$  1,687 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Dari hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  hitung Untuk variabel  $X_2$  yakni kompensasi adalah sebesar 2,419 > dari  $t$  tabel 1,687 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa berpengaruh variabel  $X_2$  yakni kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Dari Hasil penelitian didapat hasil  $F$ -hitung ( $F$ -*statistic*) sebesar 8,752 karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,28 dengan nilai probabilitas 0,001 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05, maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti variabel independen disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran – saran berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya yang tertarik untuk menguji aspek yang

serupa yaitu disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji andalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepuasan, sikap, perilaku, pelatihan dan kemauan untuk bekerja.

2. Bagi pihak kantor BKPSDM Kabupaten Musi Banyuasin, agar lebih memperhatikan disiplin kerja dan kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun disarankan kepada kantor BKPSDM agar lebih memfokuskan kepada pemberian kompensasi. Hal ini Karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja. Kompensasi yang perlu diperhatikan kantor BKPSDM dalam hal ini yaitu kompensasi dalam bentuk insentif (bonus), yang dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agusri. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lematang di Tanjung Enim.” *Jurnal Manajemen Kompeten* 2(1): 1–10.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

- Ansory, Al Fadjar, dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Codori, Mohamad, Hasanuddin Bua, dan Rince Tambunan. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Prajurit pada Pangkalan TNI Angkatan Laut Kendari" *SIGMA: Journal of Economic and Business* 4(1): 88–105.
- Hanifa, Riri, dan Dewi Purnama Sari. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBUCoco Plaju 21.302.04 Palembang" *Jurnal Manajemen Kompeten* 4(2): 77–100.
- Kurniawan, Deri Alan, Irfan Rizki Gumilar, dan Nurul Alifah Rahmat. 2023. "Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Business Management Journal* 19(2): 173–85.
- Lestari, Sri, dan Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" *Kinerja* 3(1): 93–110.
- Machali, Imam. 2015. *Statistik itu Mudah, Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muna, Nailul, dan Sri Isnowati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya* 5(2): 1119–30.
- Murniati, Monika Palupi dkk. 2013. *Alat-alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Unika Soegijapranata.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Rohmial. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin." *Jurnal Manajemen Kompeten* 3(1): 66–88.
- Sari, Rafika, Luis Marnisah, dan Hendry Wijaya. 2022. *Statistik Ekonomi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zubir, Muhammad. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur." *Al Ilmu: Jurnal Keagamaan dan Ilmu Sosial* 7(1): 20–41.