

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA NON PNS PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN

Zahrani Salsabila¹, Siska Yunanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: zahranisalsabila26@gmail.com¹, _dosen02590@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of non-civil servants at the Setu sub-district office, South Tangerang city, both partially and simultaneously. The method used is associative quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reality tests, classical assumption tests, quantitative analysis, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the results of this research, compensation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 68.1% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (11.133 > 2.002). Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 85.5% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (18.506 > 2.002). Compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.687 + 0.167X_1 + 0.794X_2$. The simultaneous determination coefficient value is 86.5% while the remaining 13.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value > F table or (182.232 > 3.160).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja non pns pada kantor kecamatan setu kota tangerang selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,133 > 2,002). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,506 > 2,002). Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1,687 + 0,167X_1 + 0,794X_2$. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (182,232 > 3,160).

Kata Kunci : *Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah

yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas,

diperlukan tenaga kerja yang handal dan memiliki kinerja yang baik. Namun, masalah yang sering dihadapi oleh instansi pemerintah adalah rendahnya kinerja pegawai yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya kompensasi, dan kurangnya disiplin kerja.

Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, terdapat non PNS yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun terkadang kinerja mereka tidak mencapai target yang diinginkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Bentuk kompensasi dan disiplin kerja yang tidak sesuai akan berdampak pada tingkat kehadiran pegawai, dan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Setiap pimpinan dalam perusahaan perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan teknik-teknik dukungan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya dukungan di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Tabel I. Data Kinerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022 Reward Karyawan

No	Aspek yang dinilai	Presentase Pencapaian Kerja			
		Target	2020	2021	2022
1	Jumlah Pekerjaan	100%	85%	80%	78%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	83%	82%	75%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	78%	75%
4	Kehadiran	100%	75%	74%	70%
5	Kemampuan Kerja Sama	100%	85%	83%	79%

Sumber: Data Kecamatan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari tahun 2020 sampai dengan 2022 nilai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan masih terhitung sangat rendah, karena banyak pekerjaan yang tidak semua tercapai, kecepatan waktu yang kenyataannya tidak tepat sesuai jadwal yang telah ditentukan sebab kerjaan yang banyak, dan kehadiran pegawai yang setiap harinya tidak diawasi oleh pimpinan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada non PNS di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan belum tentu memadai dan dapat mempengaruhi kompensasi dan kinerja pegawai.

Tabel II. Data Kompensasi Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

NO	Prestasi	Bentuk Kompensasi	Masalah Kompensasi
1	Selalu datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan	Tidak ada masalah
2	Selalu tepat waktu untuk menyelesaikan tugas	Dapat bonus dan insentif	Pembayarannya telat
3	Selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan	Dapat bonus dan insentif	Bonus tidak sesuai dengan kesepakatan

Sumber: Data Kecamatan

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja dari pegawai dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja pegawai dan juga menghambat suasana kerja tidak kondusif. Disiplin kerja dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Tabel III. Data Kehadiran Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidak Hadiran Pegawai			Jumlah Ketidak Hadiran
			Izin	Sakit	Alpha	
1	2020	60	4	10	4	18
2	2021	60	6	12	5	23
3	2022	60	5	14	5	24

Sumber: Data Kecamatan

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat absensi pegawai di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan terdapat kenaikan, jumlah ketidak hadirannya pada tahun 2020 menunjukkan bahwa pegawai yang tidak hadir sebanyak 18 orang, pada ketidak hadirannya pada tahun 2021 menunjukkan bahwa pegawai yang datang terlambat sebanyak 23 orang, dan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa pegawai yang tidak hadir sebanyak 24 orang. Hal semacam ini tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai dan dapat disimpulkan tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Fatni Taha, Abdullah W Jabid, 2022. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan kepuasan sepenuhnya memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moch Sultoni, Rismawati Rismawati, 2022. Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (Kp) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Motivasi (Mv) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan Mas' Ud, LCA, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau/ Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda/2017. Dengan judul Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Kutai Timur. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat, Kusnanto Darmawan, 2019. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak

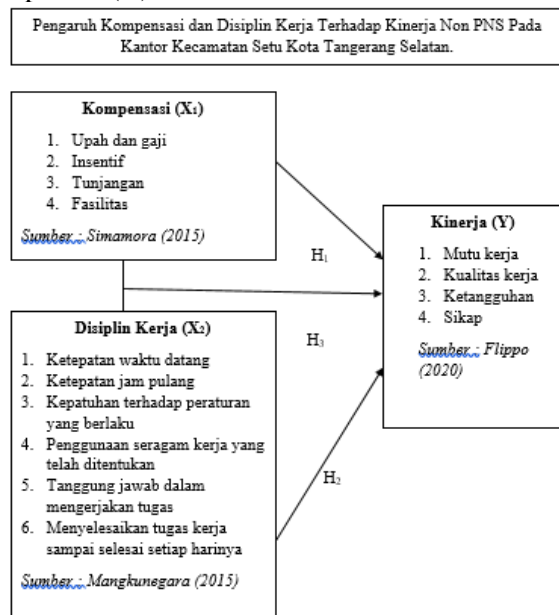
berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29, 7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70, 3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, stress kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia dan Sri Hardianti, 2023. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PJ Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $11,381 > 1,996$ Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $8,415 > 1,996$ Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung adalah $74,185 > F_{tabel} 3,13$ Sig. $0,001 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini. Selain itu juga dengan melihat

kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) dan (X2) dengan variabel dependen(Y).



Gbr 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan, anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin kebenarannya, yang kemudian harus dibuktikan dengan melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Sesuai dengan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho 1 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Ha 1 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Ho 2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Ha 2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Ho 3 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Ha 3 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja non PNS pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian merupakan sumber data dan dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil sebagai sampelnya. Penentuan tempat penelitian ini dianggap sangat penting karena berhubungan dengan data-data yang akan dicari oleh peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan alamat: Jl. Raya Puspipetek, Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten. Waktu Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2023 s/d Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sedangkan menurut Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang

memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu di Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang (diambil berdasarkan jumlah karyawan tahun 2022). Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu di Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan dengan jumlah 60 orang. Berdasarkan penyebaran kuesioner penulis mendapatkan informasi serta penilaian dari banyaknya kuesioner yang terkumpul dari 30 butir pertanyaan, yang dimana 10 butir pertanyaan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y.1	0.875	0.254	Valid
Y.2	0.770	0.254	Valid
Y.3	0.871	0.254	Valid
Y.4	0.855	0.254	Valid
Y.5	0.848	0.254	Valid
Y.6	0.705	0.254	Valid
Y.7	0.675	0.254	Valid
Y.8	0.859	0.254	Valid
Y.9	0.833	0.254	Valid
Y.10	0.875	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

kompensasi (X1), 10 butir pertanyaan untuk variabel

disiplin kerja (X2), dan 10 butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan data yang telah diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau 45%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau 55%. Responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 23 orang atau 38,3%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 23 orang atau 38,3%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 23,3%. Responden yang berpendidikan SMK/SMA sederajat sebanyak 26 orang atau 43,3%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 5%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 31 orang atau 51,7%.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0.806	0.254	Valid
X1.2	0.878	0.254	Valid
X1.3	0.891	0.254	Valid
X1.4	0.635	0.254	Valid
X1.5	0.806	0.254	Valid
X1.6	0.722	0.254	Valid
X1.7	0.893	0.254	Valid
X1.8	0.891	0.254	Valid
X1.9	0.635	0.254	Valid
X1.10	0.806	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kompensasi (X1), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	0.873	0.254	Valid
X2.2	0.907	0.254	Valid
X2.3	0.791	0.254	Valid
X2.4	0.729	0.254	Valid
X2.5	0.837	0.254	Valid
X2.6	0.705	0.254	Valid
X2.7	0.372	0.254	Valid
X2.8	0.798	0.254	Valid
X2.9	0.873	0.254	Valid
X2.10	0.747	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variable disiplin kerja (X2), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel VI. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	0,435	0,248	Valid
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0,645	0,248	Valid
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	0,503	0,248	Valid
4	Saya selalu berdedikasi dalam melakukan pekerjaan	0,520	0,248	Valid
5	Saya selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan	0,623	0,248	Valid
6	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja kecuali ada urusan pekerjaan	0,644	0,248	Valid
7	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	0,555	0,248	Valid
8	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan di tempat kerja saya	0,697	0,248	Valid
9	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan	0,673	0,248	Valid
10	Sikap baik yang dilakukan Pimpinan dapat dijadikan contoh untuk karyawan	0,652	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VII. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0.923	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.926	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.946	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji uji pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26206216
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.044
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.687	1.684		1.002	.321	
	Total_X1	.167	.083	.178	2.017	.048	.305
	Total_X2	.794	.090	.776	8.798	.000	.305

a. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0,305 dan disiplin kerja sebesar 0,305 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompensasi sebesar 3,283 dan variabel disiplin kerja sebesar 3,283 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	2.611	.944		2.766	.008
	Total_X1	.063	.047	.322	1.362	.178
	Total_X2	-.060	.051	-.280	-1.187	.240

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, glejser test model pada variabel kompensasi (X₁) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,178 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,240 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga

model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,289 + 0,776X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,289 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 8,289 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang positif.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,776 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,776 point.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,033 + 0,946X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2,033 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,946 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki pengaruh yang positif.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,946 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,946 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

(Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,687 + 0,167X1 + 0,794X2$. Dari persamaan regresi diatas kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,687 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,687 point.
- b. Nilai kompensasi (X1) 0,167 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0,167 point.
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,794 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1(satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0,794 point.

d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error			
1 (Constant)	8.289	2.295		3.612	.001
Kompensasi (X1)	.776	.070	.825	11.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,133 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel XII Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Std. Error			
1 (Constant)	2.033	1.719		1.183	.242
Disiplin Kerja (X2)	.946	.051	.925	18.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023]

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,506 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4016.361	2	2008.181	182.323	.000 ^b
	Residual	627.822	57	11.014		
	Total	4644.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (182,232 > 3,160). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 8,289 + 0,776X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,825 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,681 atau sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,133 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 2,033 + 0,946X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,925 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,855 atau sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (18,506 > 2,002). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 1,687 + 0,167X_1 + 0,794X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,930 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (182,232 > 3,160). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,289 + 0,776X_1$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,825 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai

koefisien determinasi sebesar 68,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,133 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 2,033 + 0,946X_2$, nilai korelasi diperoleh sebesar 0,925 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 85,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($18,506 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 1,687 + 0,167X_1 + 0,794X_2$, nilai korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,930 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($182,232 > 3,160$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tangerang Selatan. Jorapi Vol. 1, No. 4, Issn : 2985-4768.

- [4] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitati, Alfabeta.
- [5] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [6] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit. Alfabeta, Bandung.
- [7] Sultoni, M., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(8).
- [8] Sutrisno, H. E. (20 Robin Jonathan 16). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Penerbit Kencana.
- [9] Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. Jurnal Manajemen Sinergi, 10(1).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah W Jabid. (2019). Metode Penelitian Kuantitati, Alfabeta.
- [2] Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2(1), 430–438.
- [3] Rizka Wahyuni Amelia & Sri Hardianti (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PJ Tek Mandiri Kota