

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Said Almaududi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: saidalmaududi@gmail.com

Abstract. *This research was to analyse how the effect of discipline and compensation on job performance. How to as well as a condition of discipline, compensation and job performance at the Financial Agency Area of East Tanjung Jabung Regency. The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is job performance at Financial Agency Area of East Tanjung Jabung Regency. The method for analysis is analysis multiply regression, hypothesis test, correlation so determinant coefficient and F-test so t-test. The object of this research is employees at the Financial Agency Area of East Tanjung Jabung Regency. This office is a branch of Financial Agency Area of East Tanjung Jabung Regency. which is the task of collect tax on earth and buildings and other taxes in the east Tanjung Jabung area. Analysis on the research of respondents felt a high work discipline and good compensation in the performance of tasks provided by the superiors. In the statement of respondents the indicator comes and home work on time shows the highest score, which is a score of 252,5 very high categories. Multiple linear regression equations are $Y = 14.439 + 0.049X_1 + 0.323X_2 + e$. Independent variables (discipline and compensation) simultaneously have significant effect on the dependent variables (performance employees). While partial only compensation affects performance employees and variable discipline not affects of the performance employees. Conclusion that the discipline and compensation simultaneously have significant effect on performance employees. Only compensation had effect to performance employees and have a positive relationship.*

Keyword: *discipline, compensation, job performance.*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ekonomi global saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap roda perekonomian suatu negara. Dimana tenaga kerja merupakan asset suatu organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan-kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada bagaimana mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Sehingga pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik. Yang mana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan

pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawaian akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif.

Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Oleh karena itu perlu diberi *aware* kepada pegawai sehingga para pegawai termotivasi memberikan upaya yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan kesadaran seseorang menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan, diharapkan dapat membantu meringankan beban atasan atau pemimpin dalam mengatur perilaku bawahannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan, antara lain dengan memberikan informasi kepada segenap pegawai mengenai standar dan peraturan yang harus ditegakkan, dipedomani dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Dengan pengetahuan tersebut diatas diharapkan semua pegawai akan berusaha melaksanakan dengan benar dan mampu menghindari atau mencegah penyimpangan-penyimpangan. Agar tingkat disiplin kerja dapat terjaga dengan baik, maka diperlukan penghargaan dari organisasi atau perusahaan yang berbentuk dalam suatu kompensasi.

Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dari organisasi tersebut. Sehingga dapat terbentuk tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan berkinerja tinggi yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai agar organisasi tersebut dapat mendorong pegawainya lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tersebut. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Selain itu, Simamora (2017) menyebutkan bahwa setelah organisasi mengangkat pegawai baru maka sistem kompensasi seyogyanya tidak merintangai upaya untuk mempertahankan karyawan yang produktif. Kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab yang paling sering dari turnover pegawai. Selanjutnya dalam upaya mempertahankan pegawai yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran dalam pemberian kompensasi dalam organisasi.

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara selaku alat dalam birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya yaitu selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Selaku Abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu kinerja dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Begitu pentingnya suatu kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil guna menunjang pemerintahan yang bisa mengayomi masyarakat. Guna menentukan keberhasilan dan perkembangan instansi pemerintahan sudah selayaknya menempatkan manajemen sumber daya manusia pada posisi didalam suatu instansi pemerintahan. Pengelolaan aparatur sipil negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS). Dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber

daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Arti pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kinerja pemerintah. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur negara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan *output-output* yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan lingkungan strategisnya.

Pegawai pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dalam Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2016 bahwa Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berfungsi sebagai pelaksanaan kewewenangan desentralisasi dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah. Sehingga Badan Keuangan Daerah merupakan badan yang sangat penting pada struktur organisasi pada Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Simamora (2017) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi. Menurut Flippo (2014) mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Secara lebih jelas, Mangkunegara (2014) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lain halnya dengan Mathias dan Jakson (2016) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan PP No 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang memuat pokok-pokok: Kewajiban; Larangan; dan Sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Penjatuhan hukuman disiplin dibagi atas beberapa tingkatan dan jenisnya, yaitu : Hukuman disiplin ringan; Hukuman disiplin sedang, dan Hukuman disiplin berat.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2011). Menurutnya, terdapat dua komponen utama kompensasi yaitu pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan). Pada dasarnya, terdapat dua cara untuk melakukan pembayaran langsung kepada pegawai yaitu pembayaran berdasarkan pada waktu atau pada kinerja. Sedangkan menurut Wearther dan Davis (2013) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Penggajian berdasarkan waktu contohnya adalah pemberian gaji berdasarkan jam, harian, maupun bulanan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan penggajian berdasarkan kinerja contohnya ialah pembayaran sesuai dengan hasil kerja atau dengan kata lain perusahaan mencoba mengaitkan antara besarnya kompensasi yang diperoleh dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Apabila tiap unit pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja melebihi standar, maka pekerja tersebut diberikan insentif. Sedangkan Simamora (2014) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut Mondy (2012), kinerja merupakan proses berorientasi dimana para pegawai diarahkan untuk memaksimalkan produktivitasnya. Menurut Rivai, (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suatu kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu sistem formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler, 2011). Sistem formal untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut disebut penilaian kinerja. Menurut Rivai (2015), penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini : 1) *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja. 2) *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin. 3) *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja. 4) *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan/ survey. Menurut Sugiyono (2010), metode penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur . Data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini dapat berupa kuisioner. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari Pegawai tetap (ASN) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Sunyoto 2013).

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010). Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sunyoto 2013). Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur tahun 2019 sebanyak 61 orang yang merupakan populasi. Menurut Arikunto (2010) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruhnya dijadikan sampel, apabila lebih dari 100 maka sampel dapat diambil dari 10%, 15%, 20%, 50% dan seterusnya dari jumlah populasi. Populasi karyawan yang berjumlah 50 orang dengan kata lain metode data sensus karena kurang dari 100, maka penelitian ini mengambil subjek seluruhnya untuk diteliti.

Dalam penelitian ini, akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Alat Analisis

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Supardi (2013), rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Menurut Sugiyono (2010) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Dan menurut Sugiyono (2010) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi, 2013). Uji Kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dengan korelasi pearson dan uji realibilitas dengan cronbach alpha. Uji validasi untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid

jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan $N = 61$. Dalam penelitian ini uji hipotesis pada uji simultan digunakan uji F, menurut sugiyono (2016) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Sedangkan untuk pengujian parsial digunakan uji t yakni untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL

Tabel 1
Disiplin

No	Indikator Disiplin	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Ketentuan jam kerja	246,5	Baik
2.	Mentaati perintah dari atasan	246	Baik
3.	Melaksanakan segala ketentuan	252,5	Baik
4.	Berperilaku baik	245,5	Baik
5.	Menggunakan dan menjaga barang milik pemerintah	245	Baik
6.	Pelaporan pekerjaan	245	Baik
Rata-rata		246,8	Baik

Sumber: Data olahan

Tabel 1 menjelaskan skor variabel disiplin dimana rata-rata skornya sebesar 246,8 kategori baik ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan disiplin kerja yang diberikan. Pada pernyataan responden indikator melaksanakan segala ketentuan menunjukkan skor tertinggi dari variabel disiplin kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur yakni skor sebesar 252,5. Maknanya bahwa responden sangat setuju pegawai Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur melaksanakan segala ketentuan yang sudah dibuat oleh pemerintah daerah. Lain kata disiplin pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur sudah berjalan dengan baik.

Tabel 2
Kompensasi

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Pemahaman pegawai terhadap sistem penggajian	248	Setuju
2	Kesesuaian gaji dengan kondisi organisasi	245	Setuju
3	Kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	246	Setuju
4	Kesesuaian gaji dengan kedudukan pegawai	253	Setuju
5	Kesesuaian gaji dan tunjangan dengan kebutuhan hidup	249	Setuju
Rata-rata		248,2	Setuju

Sumber: Data olahan

Tabel 2 menjelaskan skor variabel kompensasi dimana rata-rata skornya sebesar 248,2 ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan kompensasi yang dilakukan dengan Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Pada indikator no 5 dari indikator variabel kompensasi menunjukkan skor tertinggi dengan skor sebesar 249 dibanding dengan beberapa indikator dari variabel kompensasi tersebut. Ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju dan puas dengan kompensasi yang diberikan dan disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dilakukan pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Dengan kata lain bahwa kompensasi pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur sudah berjalan dengan baik.

Tabel 3
Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja	Rata-rata Skor	Keterangan
1	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	244	Setuju
2	Kesesuaian kuantitas pekerjaan dengan waktu penyelesaian	249	Setuju
3	Kemampuan menghadapi hambatan menyelesaikan pekerjaan	247	Setuju
4	Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan	248	Setuju
Rata-rata		247	Setuju

Sumber: Data olahan

Tabel 3 menjelaskan skor variabel kinerja pegawai dimana rata-rata skornya sebesar 247 ini menunjukkan bahwa responden merasa setuju dengan kinerja pegawai yang dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Pada indikator no 2 (dua), dimana pada ini menunjukkan skor tertinggi dari beberapa indikator dari variable kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur yakni sebesar 249 skor . Ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga terlihat kinerja pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur dapat dinilai baik.

Tabel 4
Uji Validasi

		Disiplin	Kompensasi	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.592*	.351
	Sig. (2-tailed)		.022	.697
	N	61	61	61
Kompensasi	Pearson Correlation	.592*	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.022		.002
	N	61	61	61
Kinerja	Pearson Correlation	.351	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.697	.002	
	N	61	61	61

Sumber: Data olahan

Tabel 4 terlihat bahwa r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yakni (0,592) (0,351) dan (0, 393) lebih besar dari 0,248, ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau valid. Sedangkan Tabel 5 dapat dilihat dari processing pada uji validasi bahwa ke 61 (enam puluh satu) sampel dievaluasi memaknakan valid untuk dijadikan data pada penelitian ini.

Tabel 5
Uji Validasi

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

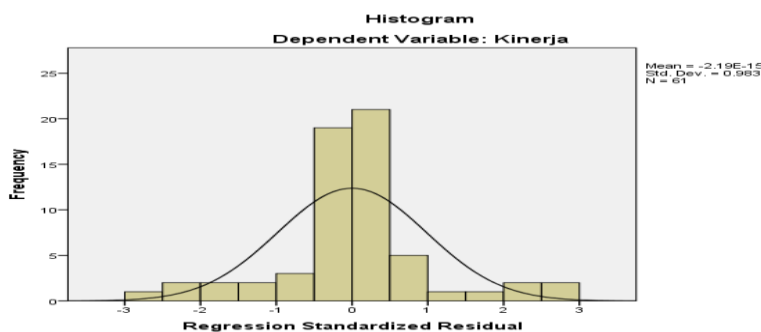
Sumber: Data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	3

Sumber: Data olahan

Menurut Supandi (2013) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari tabel 6 bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari mlai r_{tabel} (0,944 > 0,60) atau 94,4% > 60%, sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau data yang diperoleh layak dijadikan data penelitian.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Grafik Normalitas

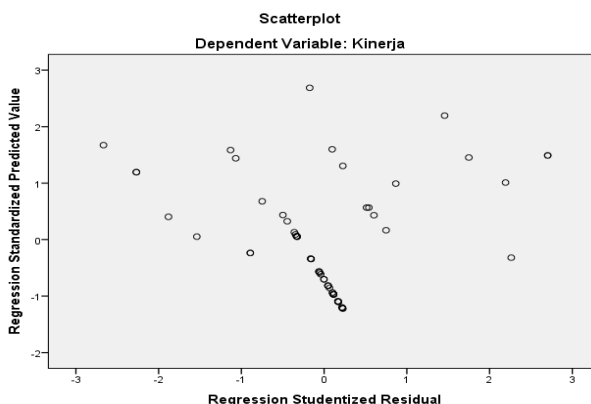
Gambar 1 menunjukkan bahwa observasi dari residual yang distribusi berada disekitar garis lengkungan dan daerah sebaran dimana garis tersebut berbentuk lonceng dan simetris membagi sama besar antara kiri dan kanan sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.615	1.933
Kompensasi	.915	3.393

Sumber: data olahan

Tabel 7 hasil perhitungan dalam penelitian ini terlihat *tolerance* dari kedua variabel bebas/independen yaitu disiplin kerja dan sistim kompensasi lebih besar dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Maka dari ketiga variabel bebas/independen lebih kecil dari 10. Maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini bisa dilanjutkan dengan model persamaan regresi berganda. Sedangkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini. Sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen yakni , disiplin kerja dan kompensasi.



Sumber: data olahan

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.

Tabel 8
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.048

Sumber: data olahan

Tabel 8 diketahui nilai Durbin- Watson 1,048. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel $n = 61$ dan variabel independen adalah 2 ($K=2$) (dicari tabel Durbin- Watson) dapat disimpulkan bahwa $-2 < 1,048 < +2$ yang artinya adalah model regresi terbebas dari masalah autokorelasi atau tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Sehingga dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier.

Tabel 9
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.439	1.815			7.957	.000
Disiplin	.049	.088	.070		.554	.582
Kompensasi	.323	.098	.413		3.279	.002

Sumber: data olahan

Tabel 9 dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,049$ dan $X_2 = 0,323$. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 14,439 + 0,049 X_1 + 0,323 X_2 + e$

Dimana : Y = Kinerja; a = Konstansta; b_1 = Koefisien Regresi Disiplin; b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi; e = error; X_1 = Disiplin; X_2 = Kompensasi

Persamaan regresi dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta (a) sebesar 14,439 menyatakan bahwa jika semua variabel independen dianggap tidak konstan karena lebih dari 0 (nol) maka nilai variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 14,439
2. Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0,049. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai dari Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan disiplin 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,049
3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,323. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa sistim kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan kompensasi 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,323

Tabel 10
Hasil F Hitung

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.667	2	11.833	15.465	.000 ^b
	Residual	125.597	58	2.165		
	Total	149.263	60			

Sumber: data olahan

Tabel 10 hasil perhitungan menggunakan program SPSS 22.00 dengan membandingkan F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Dapat diketahui F_{hitung} sebesar 15,465 dengan membandingkan F_{tabel} $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 58, didapat F_{tabel} sebesar 3,16. F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($15,465 > 3,16$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan sig_{hitung} sebesar 0,000 ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%) , artinya bahwa ada signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 9 juga diperoleh angka t_{hitung} disiplin kerja sebesar 0,554 dan kompensasi sebesar 3,279 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel disiplin. Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 0,554 dan nilai probabilitas signifikansi 0,582. Hal ini berarti disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,582 < 0,05$. Dan bila dilihat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,554 < 1,672$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian variabel kompensasi. Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3,279 dan nilai signifikansi 0,002. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dan bila dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,279 > 1,672$), maka variabel Sistim kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.659	.530	1.47155

Sumber: data olahan

Tabel 11 hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,798 atau 79,8% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (disiplin dan skompensasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dari tabel diatas juga dapat dilihat nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,659 atau 65,9% variasi Kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan sistim kompensasi. Sedangkan sisanya 34,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian. Nilai *Adjusted* (R^2) adalah sebesar 0,530 atau 53,0%. Hampir sama seperti R^2 nilai ini menunjukkan bahwa nilai R^2 yang sudah disesuaikan dengan faktor-faktor lainnya . Dengan kata lain variabel disiplin kerja dan sistim kompensasi mampu menjelaskan 53% terhadap variabel Kinerja pegawai . Dengan demikian secara umum

model ini digunakan untuk melihat variabel independen (disiplin dan kompensasi) memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yakni kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Analisis kuesioner responden skor rata-rata adalah variabel disiplin dengan skor sebesar 246,8 kategori baik. Dimana indikator melaksanakan segala ketentuan yang tertinggi pada variabel disiplin yang bermakna bahwa responden melaksanakan segala ketentuan Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur harus menjadi contoh baik dan suritauladan untuk masyarakat..
2. Dari analisis verifikatif bahwa model persamaan regresinya yakni, $Y = 14,439 + 0,049 X_1 + 0,323 X_2$. Sedangkan dari uji hipotesis disimpulkan bahwa disiplin pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kab Tanjung Jabung Timur. Hal ini ditandai dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$, serta perhitungan $sig (0,000) > \alpha (0,05)$. Disisi lain untuk secara parsial disimpulkan bahwa disiplin pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan kompensasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan Ini ditandai dengan nilai $t_{hitung} kompensasi > nilai t_{tabel}$, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha (0,05)$

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Agus, 2010, *Metodologi Penelitian*, Edisi Kelima, Graha Ganesha, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Husein, Umar 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organsiasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2001, *Manajemen Personalial*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, S. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, 2012, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, FEUI, Jakarta
- Siagian, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*, Edisi Kelima, PT Gramindo, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono 2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Veithzal, Rivai 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Rajagrafindo, Jakarta