

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Purnamawati Hellen Wijaya², Christina Catur Widayati¹; dan Sigit H. Kusuma³

^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

catur.widayati@mercubuana.ac.id / christinewijaya73@yahoo.co.id

² Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara

Email: catur.widayati@mercubuana.ac.id / christinewijaya73@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the influence of compensation and work discipline on the performance of employees in South Jakarta Mayor Office on Secretary City Division. This research is a type of causal associative research that aims to analyze the relationship between one variable with other variables or how variables affect other variables. The populations in this study are employees whose work in South Jakarta Mayor Office on City Secretary Division. Sampling method using sampling technique saturated with number of samples counted 35 respondents. Primary data collected through questionnaires, secondary data collected through literature study. Data analysis method used is descriptive and quantitative analysis method with multiple linier regression analysis technique. The result of hypothesis testing shows that the compensation variable does not affect the performance of the employees in South Jakarta Mayor's Office on City Secretary Division, but the work discipline has an effect on the performance of the employees in the South Jakarta Mayor's Office on City Secretary Division. Determination Coefficient Test showed that 36,4% employees performance can be explained by variable of compensation and work discipline variable, while the rest equal to 63,6% explained by other factor not included in this research.

Keywords: *compensation, work discipline and employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner,

data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 36,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi atau perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, Karyawan atau pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Untuk itu karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga jika kinerja, prestasi kerja serta kepuasan karyawan baik maka tujuan perusahaan akan dapat ditingkatkan.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dengan baik untuk menjalankan operasional perusahaan. Agar tujuan perusahaan tersebut tercapai, untuk itu diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi dan kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan ataupun prestasi karyawan.

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi karyawan tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu. Menurut Sutrisno (2010) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Widayati, Septy, Rahardjo, 2016).

Menurut Sutrisno (2009) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut definisi-definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan 2016) kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan, kompensasi itu sendiri dapat ditingkatkan dengan melihat kerajinan, kedisiplinan, sikap, kerja tambahan atau lembur. Jika pemberian sistem kompensasi baik maka diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja.

Selain kompensasi Disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting untuk peningkatan kinerja, disiplin seseorang dapat menentukan masa depan seseorang, artinya ketika seseorang telah menerapkan kedisiplinan dalam kehidupannya, maka tidak menutup kemungkinan kedisiplinan itulah yang akan membawa seseorang dalam kesuksesan, disiplin seseorang dapat dilatih. Tentunya semenjak kita masuk sekolah telah dituntut untuk belajar disiplin, entah itu mengenai disiplin waktu atau disiplin mengenai keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan tentunya.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Adnyana 2016) bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tabel 1. Data Gaji Pegawai Negeri Sipil Golongan IV Tahun 2015

MKG	GOLONGAN IV				
	A	B	C	D	E
0	2.899.500	3.022.100	3.149.900	3.283.200	3.422.100
1					
2	2.990.800	3.117.300	3.249.100	3.386.600	3.529.800
3					
4	3.085.000	3.215.500	3.351.500	3.493.200	3.641.000
5					
6	3.182.100	3.316.700	3.457.000	3.603.300	3.755.700
7					
8	3.282.400	3.421.200	3.565.900	3.716.700	3.874.000
9					
10	3.385.700	3.528.900	3.678.200	3.833.800	3.996.000
11					
12	3.492.400	3.640.100	3.794.100	3.954.600	4.121.800
13					
14	3.602.400	3.754.700	3.913.600	4.079.100	4.251.600
15					
16	3.715.800	3.873.000	4.036.800	4.207.600	4.385.600
17					
18	3.832.800	3.995.000	4.164.000	4.340.100	4.523.700
19					
20	3.953.600	4.120.800	4.295.100	4.476.800	4.666.100
21					
22	4.078.100	4.250.600	4.430.400	4.617.800	4.813.100
23					
24	4.206.500	4.384.400	4.569.900	4.763.200	4.964.700
25					
26	4.339.000	4.522.500	4.713.800	4.913.200	5.121.100
27					
28	4.475.700	4.665.000	4.862.300	5.068.000	5.282.300
29					
30	4.616.600	4.811.900	5.015.400	5.227.600	5.448.700
31					
32	4.762.000	4.963.400	5.173.400	5.392.200	5.620.300
33					

Dari data Tabel 1. diatas merupakan daftar gaji pegawai negeri sipil (PNS) golongan 4 dari masa kerja golongan 0–33 yang mengalami kenaikan, menurut hasil pra survey yang saya lakukan masalah yang terjadi dengan kompensasi mereka adalah terkendala dengan gaji dan tunjangan yang telat dibayarkan kepada karyawan, gaji dan tunjangan yang seharusnya keluar tanggal 5 namun mengalami kendala sehingga dapat dibayarkan tanggal 10.

Menurut hasil pra survey fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretaria Kota adalah terkendala dengan masalah absensi para karyawan sehingga kinerja mereka sedikit menurun karena terlambatnya datang tepat waktu ke kantor. Maka terjadi masalah dengan kompensasi karyawan yang terlambat, karena setiap keterlambatan akan dikenakan pemotongan gaji. Walaupun tidak semua karyawan bermasalah dengan absensi adapun karyawan yang bersantai-santai ditengah jam kerja sehingga kedisiplinan para karyawan harus ditingkatkan agar tidak ada lagi karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dijam kerja dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Selain masalah disiplin, dalam penelitian ini juga terdapat masalah tentang kinerja, dimana penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2014 lebih besar dibandingkan tahun 2015 dan 2016. Tahun 2015 - 2016 kinerja karyawan yang menurun dapat dikatakan stabil. Tahun 2014 jumlah karyawan yang kinerjanya menurun sebanyak 3 orang atau sekitar 7 % dari jumlah 45 karyawan tetap, ditahun 2015 dan 2016 jumlah karyawan berkurang menjadi 2 orang atau sekitar 5% - 6% dari jumlah 40 karyawan tetap.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota? Dan (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota?

Tujuan penelitian ini adalah (1) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota; (2) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat strategis dan penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau skill sehingga menghasilkan karya-karya, kreativitas dan dorongan bagi organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi bagi sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penguasaan dan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Widodo (2015) lingkup kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai pengelompokan dan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*). Fungsi perencanaan merupakan fungsi penetaapan program-program pengelolaan Sumber Daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatan meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi, analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan yang bersangkutan, dan pengendaliannya.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*). Fungsi pengorganisasian adalah fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Kegiatannya mencakup: rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*). Fungsi pengarahan merupakan suatu fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel kegiatan mencakup: pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kinerja, dan perencanaan karier.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*). Fungsi pengendalian merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai. Pemeliharaan personel kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi pengaturan tunjangan, pemberian motivasi meliputi, pemeliharaan kesehatan dan keselamatan, serta hubungan pemburuhan, dan pemberhentian.
 - a. Fungsi Operasional. Menurut Widodo (2015) Fungsi operasional merupakan dasar pelaksanaan proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi operasional tersebut dibagi menjadi 8, secara singkat sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*). Perencanaan atau *planning* adalah proses penentuan langkah-langkah yang dilakukan dimasa datang. Fungsi perencanaan meliputi: (a) Menganalisis pekerjaan yang ada; (b) Menyusun uraian pekerjaan; (c) Menyusun persyaratan pekerjaan; (d) Menentukan sumber-sumber penarikan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Pengadaan (*Procurement*). Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan Induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fungsi pengadaan meliputi: (a) Mengumumkan dan menerima surat lamaran; (b) Melakukan seleksi; (c) Melakukan seleksi dan pelatihan petugas; (d) Pengangkatan Sumber Daya Manusia; (e) Penempatan Sumber Daya Manusia.
- 3) Pengembangan (*Development*). Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Fungsi pengembangan meliputi: (a) Penilaian kinerja; (b) Perencanaan karier; (c) Pendidikan dan pelatihan; (d) Pemberian tugas; (e) Mutasi dan promosi; (f) Motivasi dan disiplin kerja.
- 4) Kompensasi (*Compensation*). Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Fungsi kompensasi meliputi: (a) Penggajian dan pengupahan; (b) Pemberian tunjangan-tunjangan; (c) Pangkat dan jabatan; (d) Pemberian penghargaan.
- 5) Pengintegrasian (*Integration*). Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar menciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 6) Pemeliharaan (*Maintenance*). Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun. Fungsi pemeliharaan meliputi: (a) Pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga; (b) Pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja; (c) Pemberian jaminan perumahan; (d) Pemeliharaan kesehatan; (e) Pemeliharaan kesejahteraan rumah tangga Sumber Daya Manusia; (f) Pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi Sumber Daya Manusia.
- 7) Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma social.
- 8) Pemberhentian (*Separation*). Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan dan norma- norma sosial.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan dikemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi karyawan tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke

waktu. Menurut Sutrisno (2010) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Yani (2012) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Menurut Hasibuan (2012) tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan, karena karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif lebih kecil.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah. Jadi program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi dari pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Ardana (2012) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: (a) Sistem Waktu. Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan; (b) Sistem Hasil. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. (c) Sistem Borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: **Pertama**. Kompensasi langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Indikator kompensasi langsung (*Financial*) adalah: (1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (2)

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. (3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target. **Kedua.** Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*Family Gathering*).

Indikator kompensasi tidak langsung (*Non Financial*) adalah: (1) Uang Pensiun; (2) Fasilitas Kantor; (3) Asuransi; (4) Rekreasi

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2008) Disiplin kerja adalah “Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma social yang berlaku”.

Sutrisno (2009) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- a. Disiplin preventif. Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan–aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- b. Disiplin korektif. Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin yaitu:

- a. Tujuan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: (1) Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja; (2) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.
- b. Tingkat Kewaspadaan Karyawan. Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: (1) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja; (2) Menjaga dan merawat peralatan kerja; (3) Ketaatan pada Standar kerja.
- Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua tandar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: (1) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja; (2) Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya; (3) Bekerja sesuai jam kerja
- c. Ketaatan pada Peraturan Kerja. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: (1) Pemahaman pegawai atas peraturan kerja; (2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja, berikut definisi-definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli.

Menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penilaian yang dikenal dengan istilah "*Performance rating, performace appraisal, personal assessment, employee evaluation, merit rating, effeciency rating, service rating*". Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara, (2011) mengemukakan bahwa "*Performance appraisal is the procces and employer uses to determine whether and employee is performing the job as intended.*" (*Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2011) mengemukakan bahwa "*Employee appraising is the systematic evaluation's of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value excellence, qualities, or status of some object, person, or thing's*". (penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, status dari beberapa objek, orang atau sesuatu). Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistimatis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang.

Menurut Rivai (2011), pada dasarnya meliputi: (a) Meningkatkan etos kerja; (b) Meningkatkan motivasi kerja; (c) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini; (d) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan; (e) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang; (f) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya; (g) Pengembangan Sumber Daya Manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan; (h) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja; (i) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik; (j) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan; (k) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya; (l) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah; (m) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang

kemajuan kerja mereka; (n) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

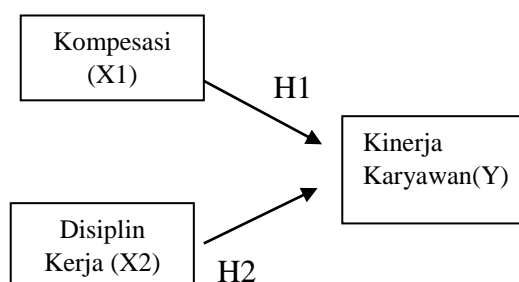
Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa dimensi dari kinerja yakni: (a) Kualitas kerja merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan yang meliputi, ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan; (b) Kuantitas kerja meliputi output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga cepat bisa menyelesaikan kerja extra; (c) Keandalan yakni mampu melakukan pekerjaan dan menjaga reputasi perusahaan. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan; (d) Sikap merupakan kesiapan mental untuk merespon sesuatu baik negative maupun yang positif. Meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan juga kerjasama.

Rerangka Pemikiran Dan Pengembangan Hipotesis

- 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.** Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Adnyana, Suwendra, Yudiaatmaja (2016) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.** Menurut Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang baik secara simultan dan parsial.

Dari rerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis diatas, maka dapat digambarkan model penelitian Gambar 1.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis dapat di definisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini

ialah hipotesis asosiatif, dimana hipotesis asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antar variabel atau lebih.

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

METODE

Penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, merumuskan serta mendefinisikan masalah, melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sebelumnya, menentukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang akan diteliti, menentukan metode pengumpulan data, menentukan metode analisis serta menyimpulkan hasil penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan April 2016 sampai selesai.

Tempat Penelitian. Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota yang berlokasi di jalan Prapanca Raya no. 9 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Kantor tersebut bertugas sebagai pelayanan administrasi pemerintahan di wilayah Jakarta Selatan. Dengan objek penelitiannya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Desain penelitian yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah kausal, yaitu jenis penelitian untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang akan digunakan penulis adalah 35 karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa

yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (*representative*). Dalam menentukan pengambilan sampel, penulis menggunakan metode *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2014) metode *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel semua anggota dijadikan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden sebagai karyawan tetap.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik penelitian yang digunakan adalah *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (Angket). Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang diinginkan untuk dijawab.
2. Studi pustaka. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membacakan mencatat berbagai referensi seperti buku, jurnal, majalah, artikel, dan lain-lain (internet) yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan yaitu dengan SPSS (*statistic programme for social science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan dari angket atau kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* hitung diambil dari output SPSS *alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation*. Pengujian variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperlihatkan pada Tabel 2, 3 dan 4 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
K1	0,591	0,3	Valid
K2	0,591	0,3	Valid
K3	0,475	0,3	Valid
K4	0,378	0,3	Valid
K5	0,497	0,3	Valid
K6	0,695	0,3	Valid
K7	0,758	0,3	Valid
K8	0,804	0,3	Valid
K9	0,754	0,3	Valid
K10	0,418	0,3	Valid

Dari Table 2 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan kompensasi dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung dari masing–masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r kritis (0,3).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
DK1	0,375	0,3	Valid
DK3	0,337	0,3	Valid
DK4	0,685	0,3	Valid
DK5	0,625	0,3	Valid
DK6	0,553	0,3	Valid
DK7	0,658	0,3	Valid
DK8	0,585	0,3	Valid
DK9	0,616	0,3	Valid
DK10	0,658	0,3	Valid
DK11	0,712	0,3	Valid

Dari Tabel 3 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung dari masing–masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r kritis (0,3).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
KK1	0,803	0,3	Valid
KK2	0,745	0,3	Valid
KK3	0,649	0,3	Valid
KK4	0,824	0,3	Valid
KK5	0,707	0,3	Valid
KK6	0,696	0,3	Valid
KK7	0,462	0,3	Valid
KK8	0,657	0,3	Valid
KK9	0,774	0,3	Valid
KK10	0,791	0,3	Valid
KK11	0,611	0,3	Valid
KK12	0,690	0,3	Valid
KK13	0,690	0,3	Valid

Sumber: Data diolah (2017)

Dari Table 4. hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r hitungdari masing–masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r kritis(0,3).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formulacronbachalpha (koefisien *alpha cronbach*),dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach* > 0,60. Hasil lengkap uji reliabilitas dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Kriteria
Kompensasi (X1)	0,781	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,750	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dicapai variabel kompensasi adalah sebesar 0,781, variabel disiplin kerja sebesar 0,750, dan

variabel kinerja karyawan sebesar 0,909. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 hal ini berarti bahwa semua variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Dalam pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11731858
	Absolute Most Extreme Differences	,129
Kolmogorov-Smirnov Z	Positive	,074
	Negative	-,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,764
		,604

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai $\text{sig} > 0,05$ yaitu 0,604 sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	,795	1,257	Tidak ada multikolonieritas
Disiplin Kerja	,795	1,257	Tidak ada multikolonieritas

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,795 dan nilai VIF sebesar 1,257. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,795 dan nilai VIF sebesar 1,257. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal ini berarti bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh koefisien regresi, nilai t, hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10,360	9,320		1,112	,275
Kompensasi	,121	,187	,100	,650	,520
Disiplin Kerja	,890	,235	,582	3,795	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil Tabel 8 diatas dapat dilihat persamaan regresi dalam bentuk *unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,360 + 0,121X_1 + 0,890 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Pegawai; a = Konstanta; b_{1,2} = Koefisien regresi; X₁ = Kompensasi X₂ = Disiplin Kerja; e = Error

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,364	4,244

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah 0,364, hal ini berarti 36,4% variasi dari variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variasi dari variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 63,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya variabel motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

2. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji statistik F adalah menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	386,193	2	193,096	10,721	,000 ^b
Residual	576,379	32	18,012		
Total	962,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 9 terlihat nilai F hitung 10,721 dengan probabilitas 0,000, itu berarti nilai probabilitas < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari F tabel adalah sebesar 3,28 yang berarti F hitung > F tabel (10,721 > 3,28), sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau modelnya sudah tepat.

3. Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada

uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji statistik t yang disajikan pada Tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Statistik T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,360	9,320		1,112	,275
Kompensasi	,121	,187	,100	,650	,520
Disiplin Kerja	,890	,235	,582	3,795	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai t hitung kompensasi lebih kecil dari nilai t tabel yakni $0,650 < 2,034$ dan nilai signifikansi $0,520 > 0,05$, jadi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel yakni $3,795 > 2,034$ nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji statistik t tersebut di atas dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota adalah variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung terbesar (3,795) dan nilai signifikansi (0,001).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 0,650 dan nilai signifikansi sebesar 0,520. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel 2,034 dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05, hal tersebut menandakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota: Uang lembur yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun karyawan lembur kerja dan tidak mendapatkan kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap kantor.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan apapun kompensasi yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty, Hudiwinarsih (2012) yang mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 3,795 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,034 dan nilai signifikansi kurang dari nilai 0,05, hal tersebut menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mendukung atau sejalan dengan fenomena-fenomena yang terjadi pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota seperti: banyak karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja, menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan, bersantai-santai ditengah jam kerja, dan masih tingginya angka keterlambatan hadir dikantor.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adnyana, Yudiaatmaja (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Pertama. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, hal ini berarti apapun kompensasi yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. **Kedua.** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, hal ini berarti apabila apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota sebagai instansi pemerintah perlu meningkatkan kegiatan diluar kantor seperti rekreasi ketempat wisata agar karyawan tidak merasa jenuh dan tidak gampang stress supaya kinerja karyawan tidak menurun, atau mengajak karyawan mengadakan makan bersama agar terjalinnya hubungan baik dengan bagian lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota perlu menyediakan fasilitas transportasi antar jemput seperti bus supaya karyawan yang memiliki tempat tinggal yang jauh dapat datang lebih awal dan tidak terlambat kekantor dan memberikan bonus untuk karyawan yang selalu datang tepat waktu untuk memotivasi karyawan lain agar datang tepat waktu juga kekantor.

Bagi peneliti berikutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Peneliti berikutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, misalnya variabel motivasi, iklim organisasi, beban

kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, A. P., Suwendra, W.I., & Yudiaatmaja, F. (2016). "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4 (1), 1-7.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, M. W. I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Murty, A.W., Hudiwinarsih, G. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". *The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), 215-228.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers Grafindo Perkasa.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; Refka Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4), 1245-1253.
- Suci, P.R., & Idrus, S.M. (2015). "The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance". *Review of European Studies*; 7 (11), 7-14.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 17. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suwati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda". *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1), 41-55.
- Umar, G. 2010. "The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based". *An International Multi-Disciplinary Journal, Ethiopia*, 4 (3b), 223-239.
- Widayati, C. C., Septy, W., & Rahardjo, T. H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan delegatif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank mandiri kcp jakarta kota. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 91-101.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Perpustakaan Pelajar.
- Wekesa, N. J., & Nyaroo, S. (2013). "Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers". *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3 (6), 1-4.
- Yani, M. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: Mitra Wacana Media.