

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. LEBAK**Puri Rohmatulloh * Budiman** Muhi Mukti*****

* ** STAI La Tansa Mashiro. Rangkasbitung, Indonesia

*** Universitas La Tansa Mashiro. Rangkasbitung, Indonesia

Article Info**Keywords:***Discipline, Employee Compensation and Performance***Abstract**

Study aims to determine the effect of discipline and compensation on employee performance in the Department of Cooperatives and UKM, Lebak Regency. The research method used in this research is quantitative. The data used is primary data originating from distributing questionnaires to employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Lebak Regency, totaling 36 respondents. Data processing is carried out using SPSS 20 software. Based on multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the t test and F test. These results indicate that partially discipline has a significant effect on employee performance with the tcount value of the discipline variable (X1) having a significant effect on performance employee (Y). With a tcount and ttable value of $4.506 > 2.034$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. The compensation variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y), with a tcount and ttable value of $2.490 > 2.034$ a significant level of $0.003 < 0.05$. The discipline variable (X1) and compensation (X2) have a simultaneous effect, with Fcount and Ftable of $87.210 > 3.28$. With a significant level of $0.000 < 0.05$.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak yang berjumlah 36 responden. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung variabel disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai thitung dan ttabel $4,506 > 2,034$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai thitung dan ttabel $2,490 > 2,034$ taraf signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) terdapat pengaruh secara simultan, dengan Fhitung dan Ftabel sebesar $87,210 > 3,28$. Dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.

Corresponding Author:

Purirohmatulloh21@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 10 dan Nomor 2

Mei - Agustus 2023

Hal. 111 - 120



©2023 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang sesuai dengan perkembangan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut untuk mampu beradaptasi dan terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Untuk itu, instansi pemerintah menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia merupakan faktor dari semua tingkatan perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia disuatu instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia di instansi pemerintah harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam instansi pemerintahan karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari setiap kebijakan dan kegiatan operasional yang ada di dalam organisasi. Instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Secara harfiah kinerja adalah pemikiran dan tenaga seorang pegawai terhadap Suatu pekerjaan yang nyata, yang Jumlahnya dapat dihitung termasuk kontribusinya dalam memberikan ide atau inovasi untuk pemecahan masalah. Karena segala sesuatunya sudah dihitung berdasarkan kontribusi (Budiman et al., 2023). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya.(Harahap et al., 2023) Berbagai macam kendala tentunya akan dihadapi oleh Individu-individu dalam suatu organisasi agar dapat bekerja dengan baik sehingga memiliki kinerja yang tepat bagi organisasi dan bagi

masyarakat yang membutuhkannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah disiplin dan pemberian kompensasi. Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting, karena kinerja merupakan suatu bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.namun selain itu juga ada bentuk lain yang menjadi indicator seperti produk dan penjualan kalau dilihat dari segi bisnis ril. (Budiman, 2018) Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar (Budiman et al., 2022), akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi maka kinerjanya akan buruk atau rendah. Oleh karena itu dalam suatu organisasi kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Menurut Robert Bacal (2004:39) dalam buku Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi (2015:153) menjelaskan “Performance is the degree to which an employee contributes to the goals of his or her work unit and company as a result of his or her behavior and the application of skills, abilities, and knowledge.” Dalam pengertian ini kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan / organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Pemerintah Kabupaten Lebak adalah suatu badan usaha dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang diharapkan sehingga berperan nyata dalam perekonomian khususnya rakyat. Mengingat bahwa Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lebak merupakan sumber daya yang dimiliki untuk mendukung tugas pokok dan fungsi yang dapat didayagunakan dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perkoperasian dan UMKM. Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari anggota yang mempunyai kemampuan terbatas.

Usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kedudukan serta kemampuan mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan. Dalam hubungan ini maka pengolahan koperasi harus mempunyai kemampuan mewujudkan pelayanan usaha yang dapat meningkatkan nilai tambah dan manfaat yang sebesar-besarnya pada anggota dengan tetap mempertimbangkan untuk memperoleh sisa hasil usaha yang lancar untuk mencapai kemampuan yang luas serta berbagai jenis usaha lainnya yang terkait. Pelayanan terbaik berhubungan erat dengan Kinerja pegawai, karena pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu organisasi. Dalam instansi yang terdapat di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Pemerintah Kabupaten Lebak menilai kinerja pegawainya dengan menggunakan catatan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), di catatan tersebut dapat dilihat nilai-nilai sikap pegawai selama bekerja, di catatan tersebut juga telah ada penilaian untuk orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan semua sudah di nilai oleh pejabat penilai dan atasan pejabat penilai. Kinerja itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan dapat memberikan hasil kerja yang baik atau memiliki kedisiplinan yang tinggi, yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Tingginya hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh tingginya tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kedisiplinan sangat penting terutama digunakan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin juga berguna untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara langsung, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan tugas sehari-hari pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran bagi pegawai untuk mematuhi semua peraturan instansi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mengubah perilakunya sesuai aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah instansi. Artinya tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tindakan disiplin digunakan untuk melihat kinerja sebagai pegawai yang ditentukan oleh peraturan kantor, oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Pemerintah Kabupaten Lebak ini, maka dilakukan penulisan daftar hadir setiap harinya karena kinerja pegawai dilandasi oleh kedisiplinan pegawai dan tata cara pengorganisasian yang baik. Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak juga dalam menindak lanjuti pegawai yang sering telat ke kantor yaitu dengan menegurnya dan jika masih

saja seperti itu maka akan diberikan surat peringatan untuk diberikan terhadap pegawai tersebut.

Berdasarkan data yang didapatkan dilapangan bahwa absensi pegawai selama 12 bulan pada tahun 2021 yang tertinggi berada pada dinas luar terhitung mencapai 524, dilanjutkan dengan tanpa keterangan 126, cuti 60, sakit 14 dan izin 5. Dapat diartikan bahwa pada tahun 2021 yang memiliki score tertinggi yaitu dinas luar. Dari paparan diatas mengenai absensi pegawai selama 3 tahun kebelakang dari tahun 2019-2021 mengalami naik turun yang didasarkan pada keterangan kehadiran, kebanyakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kab. Lebak itu masuk kepada dinas luar, tetapi ada juga kebanyakan yang tanpa keterangan. Tanpa keterangan tersebut perlu di perhatikan karna menyangkut disiplin pegawai dalam kehadiran kerja, itu akan menyangkut kepada kinerja pegawainya. Karna semakin baik kehadiran pegawainya akan semakin baik pula kinerja yang diberikan pegawai. Menurut Sofyan Tsauri (2013:127), disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Selain faktor disiplin, faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi adalah total semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan keseluruhan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai untuk memberikan tenaga dan pikiran yang terbaik kepada organisasi. Kompensasi juga menjadi salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya, bukan hanya sekedar ingin mengabdikan atau mengabdikan diri pada organisasi, tetapi tujuan yang ingin dicapai yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya untuk memenuhi kebutuhan

hidup yang mereka jalani. Menurut Hasibuan (2003:118) dalam buku Kadarisman (2014:19-20) mengemukakan sebagai berikut “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada prinsipnya memang pemberian kompensasi tersebut merupakan hasil penjualan tenaga para pegawai terhadap organisasi. Sebagai imbalan dari pemberian tenaga ini maka organisasi akan memberi imbalan atau kompensasi kepada pegawai atas jasa yang diberikannya tersebut. Jadi hal tersebut merupakan hubungan simbiosis (hidup bersama saling menguntungkan). Pemberian kompensasi tidak dilakukan dengan begitu mudahnya, banyak hal-hal yang harus diperhatikan sebelum membeikan kompensasi kepada pegawai. Dengan begitu, pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi tentu tidak akan sama kompensasi yang diperolehnya dengan pegawai yang memiliki kemampuan yang rendah atau biasa-biasa saja. Tingkat pendidikan, pengalaman, serta posisi seseorang dalam organisasi juga menjadi hal yang diperhatikan dalam memberikan kompensasi. Bahkan keadaan perekonomian suatu organisasi atau Negara juga menjadi faktor tinggi rendahnya kompensasi yang diperoleh oleh seseorang. Jadi, tidak semua orang bisa menuntut untuk diberikan kompensasi yang pantas tanpa memperhatikan hal-hal yang telah disebutkan diatas. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Pemerintah Kabupaten Lebak merupakan instansi yang melaksanakan urusan pemerintah bidang koperasi termasuk merumuskan kebijakan hingga perizinan koperasi. Tempatnya yang berada di Jl. RT. Hardiwinangun No. 02 Kec. Rangkasbitung Kab. Lebak, dengan jumlah pegawai sebanyak 36 orang yang sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk mendukung serta memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang meneliti mengenai disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang

dilakukan oleh Pratama, R. (2020). tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R^2 (R Square) sebesar 0,651 atau 65,1%. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai kantor dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Wiadnyana, D. G. A., Gama, G., & Rismawan, P. A. E. (2021). tentang pengaruh kecerdasan emosional, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten ganyar. Penelitian dilakukan di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten ganyar dengan jumlah populasi 61 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, semua data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten ganyar. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, S., Kuncoro, A., & Pramono, E. (2020) tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga kabupaten semarang. Penelitian ini menggunakan angket atau koesioner yang telah disebar dengan objek penelitian karyawan dinas

pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga kabupaten semarang sebanyak 100 kuesioner (100 data). Teknik analisis yang peneliti gunakan adalah multivariate (termasuk yang menggunakan analisis regresi multivariate). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan, kebudayaan, kepemudaan dan olahraga kabupaten semarang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ilham, I., Putra, I. N. N. A., & Ramly, A. T. (2020) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi variabel motivasi dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian berjumlah 39 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 pegawai bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota bima. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian diuji menggunakan analisis jalur. Berdasarkan paparan dari beberapa penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan bahwasannya kinerja pegawai mempunyai peran penting untuk kesuksesan organisasi atau instansi. Disiplin dan kompensasi merupakan hal yang sangat mudah dapat mempengaruhi kinerja..

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147) metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang menghasilkan data statistik hasil dari kuesioner

responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan diagram, kemudian hasil yang diperoleh berbentuk presentasi yang dapat di deskripsikan.

Populasi Menurut Sugiyono (2018:136). Menegaskan bahwa, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kab. Lebak dengan jumlah 36 orang pegawai.

Teknik sampling menurut Sugiyono (2017:118). adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari satu populasi. Teknik pengambilan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:144) sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterkaitan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambahkan berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM kab. Lebak. Dengan demikian sampel yang digunakan yaitu berasal dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 36 orang responden. Adapun teknik yang dilakukan dengan cara sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

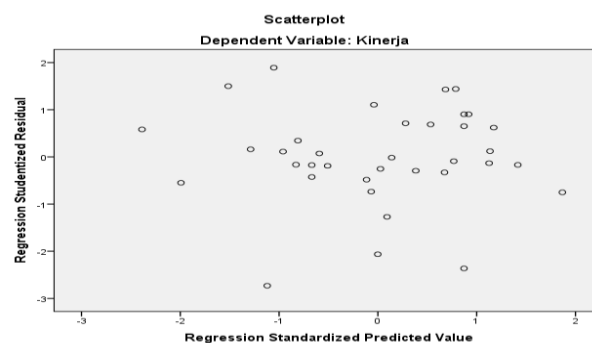
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kompensasi	Kinerja
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.78	29.75	30.33
	Std. Deviation	4.376	4.557	3.964
	Absolute	.120	.133	.133
Most Extreme Differences	Positive	.091	.089	.117
	Negative	-.120	-.133	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.798	.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677	.548	.546

Berdasarkan perolehan hasil Kolmogorov Smirnov variabel disiplin sebesar 0,720 dengan signifikansinya $0,677 > 0,05$. Variabel kompensasi sebesar 0,798 dengan signifikansinya $0,548 > 0,05$ Dan variabel kinerja sebesar 0,799 dengan signifikansinya $0,546 > 0,05$. Dengan perolehan hasil sama-sama berdistribusi normal dan data ini layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplots diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Dan penyebaran titik-titik tidak berpola. Sehingga dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.875

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,875. Dimana $1,875 > dU (1,587)$ dan $1,875 < 4 - dU (4 - 1,587 = 2,413)$ maka tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin	.959	1.043
Kompensasi	.959	1.043

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance value 0,959 dan nilai VIF adalah sebesar 1,043. Hal ini bahwa berarti nilai tolerance value $0,959 > 0,10$ dan $VIF 1,043 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.3.633	.2.276	
1 Disiplin (X1)	.583	.060	.191
Kompensasi (X2)	.175	.054	.187

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

- Nilai constant sebesar 3,633 menyatakan bahwa jika Dinas Koperasi dan UKM Kab. Lebak menggunakan variabel Disiplin dan kompensasi sebagai indicator kinerja pegawai maka kinerja pegawai menjadi lebih baik sebesar 3,633.
- Nilai koefisien pada variabel disiplin sebesar 0,583 (58,3%), artinya bahwa disiplin pegawai Dinas koperasi dan UKM Kabupaten

Lebak ditingkatkan, maka kinerja pegawai menjadi lebih baik sebesar 0,583 (58,3%) dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

- Nilai koefisien pada variabel kompensasi sebesar 0,175 (17,5%) artinya jika seringnya kompensasi yang diberikan oleh ketua dinas terhadap pegawai, maka kinerja pegawai menjadi lebih baik meningkat sebesar 17,5% dengan asumsi variabel disiplin dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.793	.790	.79780

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,79 atau 79%, angka ini memberikan arti bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh disiplin (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 79,3% sedangkan sisanya ($100\% - 79\% = 21\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.523	.045
1 Disiplin (X1)	4.506	.000
Kompensasi (X2)	2.490	.003

- Variabel disiplin (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung $4,506 > t \text{ tabel } 2,034$, dengan signifikansi variabel disiplin (X1) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh

secara parsial dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak.

- b. Variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung $2,490 > t$ tabel $2,034$, dengan signifikansi variabel kompensasi (X2) $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.928	2	43.464	87.210	.000 ^b
Residual	43.072	33	.457		
Total	141.000	35			

Nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% diperoleh F tabel sebesar $3,28$. Dari tabel diatas diperoleh F hitung sebesar $87,210$. Dengan signifikansi $0,000$ dibawah $0,05$, ini menunjukkan F hitung ($87,210$) $> F$ tabel ($3,28$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel disiplin (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Peneliti sampaikan pembahasan hasil penelitian yang digunakan untuk mengemukakan analisis dan ulasan terhadap hasil penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan kesimpulan guna memenuhi tujuan penelitian. Pembahasan yang dimaksud untuk menyajikan gambaran yang lebih tajam terhadap data-data temuan. Adapun hasil penelitian ini dapat peneliti uraikan seperti dibawah ini:

Pengaruh Secara Parsial Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini kepada 36 responden dapat disimpulkan bahwa

disiplin (X1) memiliki nilai t hitung $4,506$ lebih besar dari t tabel $2,034$ ($4,506 > 2,034$) dari nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena semakin disiplinnya pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai menjadi lebih baik dan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmatullah Pratama (2020) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan dari kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini kepada 36 responden dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $2,490$ lebih besar dari t tabel $2,034$ ($2,490 > 2,034$) dari nilai signifikan $0,003$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,003 < 0,05$). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena jika kompensasi yang diberikan pada pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai menjadi lebih baik dan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewa Gde Ady Wiadnyana, dkk (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini data yang dimiliki adalah dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 responden, nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% diperoleh F tabel sebesar $3,28$, F hitung sebesar $87,210$. Dengan signifikansi $0,000$ dibawah $0,05$, ini menunjukkan F hitung ($87,210$) $> F$ tabel ($3,28$), maka H_0 ditolak dan

H3 diterima. Artinya variabel disiplin (X1) dan variabel kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Veta Lidya Delimah Pasaribu, dkk (2020) berpengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan sebelumnya maka diperoleh kesiimpulan bahwa Variabel disiplin (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai t hitung 4,506 dan t tabel 2,034 ($4,506 > 2,034$) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan nilai t hitung 2,490 dan t tabel 2,034 ($2,490 > 2,034$) dengan taraf signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Variabel disiplin (X1) dan kompensasi (X2) terdapat pengaruh secara simultan. Dengan f hitung 87,210 dan f tabel sebesar 3,28 ($87,210 > 3,28$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Bagi Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai karena disiplin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Kemudian Dinas Koperasi dan UKM harus lebih memperhatikan pegawainya dengan memberikan kompensasi kepada pegawai dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan para pegawai dalam memajukan dan mengembangkan instansi terutama pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin banyak variabel independen kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20-30.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Harpis, M. (2019). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai (Doctoral dissertation).
- Ilham, I., Putra, I. N. N. A., & Ramly, A. T. (2020). Artikel b-47: pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi variabel motivasi. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315-324.
- Kadarisman, "Manajemen Kompensasi". PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2012.
- Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". PT RajaGrafindo Persada, Depok 2019.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, "Pengembangan Sumber daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi". Badan Penerbit ALFABETA, Bandung 2015.
- Lestari, N. E. P., Sitasi, C., & Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries. *Widya Cipta*, 2(2), 263-270.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian hc&ga group head pt jasamarga jalanlayang cikampek.

- Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 66-75.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3).
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Poltak, Lijan Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja". Bumi Aksara, Jakarta 2016.
- Pratama, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. *Jurnal education and development*, 8(2), 312-312.
- Purwoko, Bambang Pujo & Rudianto. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif. Rangkasbitung: STIE La Tansa Mashiro.
- Sakti, M. H. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima. *Journal scientific of mandalika (JSM)* e-ISSN 2745-5955, 2(6 (Juni)), 260-268.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), 57-68.
- Sentot Imam Wahjono, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta 2015.
- Sofyan Tsauri, "MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit STAIN Jember Press, 2013.
- Suci, R. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Sekda Kabupaten Konawe. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(2), 67-79.
- Sudaryono, "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method". PT RajaGrafindo Persada, Depok 2019.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Alfabeta, cv. Bandung, Yogyakarta, Tahun 2018.
- Suwarto, S., Kuncoro, A., & Pramono, E. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 6(1), 17-27.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Tim buku panduan penulisan proposal dan skripsi 2022 La Tansa Mashiro
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- Wiadnyana, D. G. A., Gama, G., & Rismawan, P. A. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 2(2).
- Yatim, A. I., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 599-613.