

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Asep jamaludin, Sihabudin, Wanta

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id

sihabudin@ubpkarawang.ac.id

wanta@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 20,789 + 0,299X_1 + 0,271X_2 + \varepsilon$. Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai berada pada kriteria baik.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine compensation and work discipline on employee performance. The type of research conducted is quantitative research. The total population in this study was 53 people. The sampling technique used is the saturated sample. The data analysis used is descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the variables of compensation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and partially compensation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. The multiple linear regression equation is $Y = 20.789 + 0.299X_1 + 0.271X_2 + \varepsilon$. Meanwhile, the results of the descriptive analysis show that the variables of compensation, work discipline, and employee performance are in good criteria.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam mengerakan sebuah roda organisasi, maju mundurnya organisasi tentunya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Oleh karenanya sangat penting bagi suatu organisasi untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin guna menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasinya. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi yakni dengan keberadaan sumber daya manusia yang mampu serta terampil yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan dapat menghasilkan capaian kinerja yang maksimal guna membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasil kerja yang baik dan maksimal dari manusia tentunya diharapkan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja yang baik dan maksimal tentunya organisasi bisa mencapai tujuannya yang maksimal. Kinerja merupakan hasil capaian kerja sekelompok orang atau seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut (Kasmir, 2016:189) menyebutkan bahwa “Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”. Motivasi kerja bisa dibentuk dengan cara memberikan kompensasi kepada pegawai atas kinerja yang sudah diberikannya kepada organisasi.

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran secara langsung dan tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif guna memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat. Kompensasi diberikan oleh instansi atas balas jasa kepada setiap pegawai yang telah bekerja secara maksimal dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi maksimal, apabila instansi atau organisasi sudah menunaikan kewajibannya yaitu memberikan kompensasi kepada setiap pegawainya maka hal tersebut bisa mejadi motivasi buat pegawai agar bekerja lebih giat lagi dan mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena hal tersebut bisa berdampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai. Apabila disiplin kerja dari setiap pegawai baik maka kinerja pegawai juga akan baik, begitu pula sebaliknya.

Melihat pentingnya kompensasi, disiplin kerja untuk peningkatan kinerja pegawai, maka BKPSDM Kabupaten Karawang juga perlu untuk memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kinerja dari setiap pegawainya. BKPSDM yang ada di pemerintah kabupaten karawang adalah sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengembangan atau suatu badan yang mengursi kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu peraturan mengenai Badan yang mengurus tentang kepegawaian (BKPSDM). BKPSDM yang ada di pemerintahan Karawang adalah sebagai Lembaga/organisasi yang secara Teknis yang mempunyai fungsi sebagai administratif , menyusun konsep, gagasan, tugas pokok, fungsi tentang pengelolaan pegawai dilingkungan pemerintah kabupaten karawang.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Karawang

Pegawai	Jumlah
Laki-laki	36
Perempuan	17
Total	53

Sumber: Lakip BKPSDM Kabupaten Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu berjumlah 53 orang. Pegawai dintuntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu sebagai pembantu Bupati untuk melaksanakan pekerjaannya, penunjang urusan pemerintahan yang mejadi kewenangan daerah bidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan. Pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dalam bidang kerjanya masing-masing agar setiap proses pekerjaan dapat berjalan dengan maksimal dan bisa mencapai tujuan telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pra penelitian tentang kinerja pegawai, hasilnya menunjukan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki kualitas kerja cukup baik, hal tersebut tentunya harus segera diantisipasi dengan cara meningkatkan kualitas kerja dari setiap pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Masih terdapat pegawai yang merasa bahwa kuantitas kerja belum sesuai dengan kebutuhan dalam setiap pekerjaan, hal ini harus secepatnya diambil tindakan untuk mencari solusi yang tepat agar kuantitas kerja sesuai dengan pekerjaan yang ada. Masih terdapat pegawai yang merasa bahwa menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya tepat waktu, hal ini akan berdampak pada capaian kinerja pegawai menjadi tidak maksimal dan tentunya harus segera dievaluasi kembali agar setiap pegawai bisa tepat waktu dalam meneyelesaikan setiap pekerjaan yang ada. Dan yang terakhir, masih terdapat pegawai yang memiliki tingkat kemandirian cukup baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Kemandirian pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan akan menjadi penentu keberhasilan suatu pekerjaan dilakukan dengan baik sesuai prosedur, maka dari itu setiap pegawai harus ditumbuhkan tingkat kemandiriannya dalam bekerja secara baik.

Kinerja pegawai memang menjadi suatu hal penting yang harus diperhatikan untuk menunjang berjalannya suatu aktivitas kerja secara baik. Kinerja yang baik akan memudahkan instansi dalam mencapai tujuannya, instansi harus selalu memperhatikan secara detail capaian kinerja dari setiap pegawai guna memastikan dari setiap pegawai akan memiliki capaian kierja yang baik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi bisa menjadi motivasi bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih semangat lagi guna memberikan capaian kinerja yang maksimal bagi instansi.

Berdasarkan hasil pra penelitian tentang kompensasi menunjukan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa bahwa gaji cukup sesuai dengan harapan, hal ini berarti gaji yang didapat

oleh setiap pegawai belum sesuai dengan harapannya. Masih terdapat pegawai yang merasa bahwa tunjangan yang diberikan instansi cukup sesuai, hal ini menandakan bahwa pegawai merasa bahwa tunjangan yang diterimanya belum sesuai dengan harapan. Masih terdapat pegawai yang merasa bahwa fasilitas kerja belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, hal ini seharusnya tidak boleh terjadi dan harus segera dievaluasi demi berjalannya setiap pekerjaan secara lancar dan maksimal. Kompensasi yang diberikan oleh instansi bisa menjadi sebuah motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih semangat lagi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2020) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hal ini menandakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai.

Selain faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pra penelitian tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak selalu mentaati aturan waktu kerja, hal tersebut tentunya akan berdampak besar pada capaian kinerja dari setiap pegawai akan menjadi tidak maksimal. Aturan waktu harus selalu dipatuhi oleh setiap pegawai yang ada, guna memastikan bahwa setiap pegawai disiplin untuk mematuhi aturan yang berlaku guna mencapai target kerja yang telah ditentukan. Masih terdapat pegawai yang tidak selalu mematuhi aturan tentang yang boleh dan tidak boleh dilakukan, hal ini harus selalu diperhatikan tingkah laku pegawai dalam bekerja, guna memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai, ini sesuai dengan penelitian (Fadli et al, 2017) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berperan sangat tinggi dalam meningkatkan kinerja”. Hasil penelitian yang lain adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sungkono, 2016) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Dan yang terakhir penelitian yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wanta, 2017) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dengan demikian bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya yaitu : Untuk mengetahui, menganalisa, dan membahas bagaimana hubungan parsial dan secara simultan antara 3 variable yaitu : kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Kompensasi

Menurut (Yani, 2012:139). “Kompensasi adalah bentuk pembayaran , baik secara langsung maupun tidak langsung yang mempunyai manfaat agar karyawan termotivasi sehingga produktivitas kerja semakin baik. Menurut (Hasibuan, 2012:86). “Menyebutkan bahwa ada lima indikator, diantaranya: (1) Gaji. Gaji merupakan imbalan yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. (2) Upah. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja. (3) Insentif. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. (4) Tunjangan. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. (5) Fasilitas. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi/perusahaan”.

Disiplin Kerja

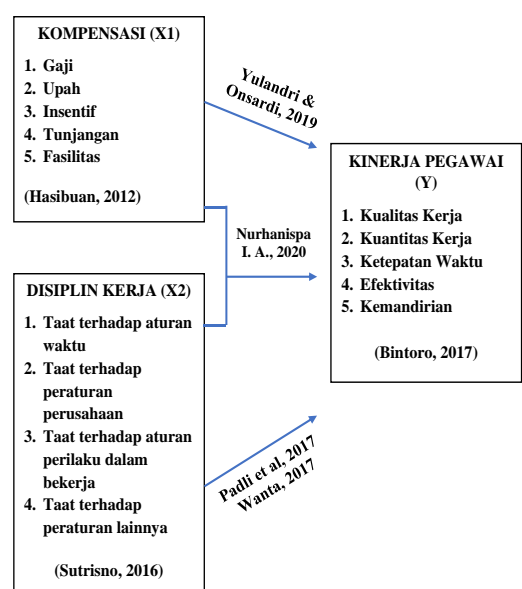
Menurut (Rivai, 2014:599) mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016:94) menyebutkan bahwa “Disiplin kerja terbagi jadi empat bagian: 1. Mentaati aturan waktu. 2. Mentaati aturan perusahaan. 3. Mentaati aturan cara berperilaku. 4. Mentaati aturan – aturan lainnya..

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri (Masram & Muah, 2017:138). “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Robbins (Bintoro, 2017:107). “Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu: (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (2) Kuantitas. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan

yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan isntansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja”.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 11) menyebutkan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih”. Sedangkan metode vetifikatif menurut (Sugiyono, 2017: 11) menyebutkan bahwa “Penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah diterima atau ditolak”.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sedangakang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.789	7.395		2.811	.007
	Kompensasi	.299	.125	.305	2.388	.021
	Disiplin Kerja	.274	.120	.292	2.287	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data SPSS16, 2021

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 20,789 + 0,299X_1 + 0,271X_2 + \epsilon$.

Analisi Determinasi

Tabel 1.3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.181	6.24920
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				

Sumber: Hasil olah data SPSS16, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) adalah 0,212 atau 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,2%, sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hioptesis

Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji statistik t, t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya berpengaruh secara signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak berpengaruh secara signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis I : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,388 > 1,675$. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Hipotessi I Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PegawaiBerdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,287 > 1,675$. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F dilakukan agar dapat diketahui pengaruh semua variabel X yang terdapat didalam model penelitian secara simultan terhadap variabel Y. Apabila nilai $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan, dan jika nilai $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 1.4 Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.677	2	262.839	6.730	.003 ^a
	Residual	1952.625	50	39.052		
	Total	2478.302	52			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data SPSS16, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan hasil pengujia secara silumtan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $6,730 > 3,18$. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukan hasil bahwa ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,388 > 1,675 t_{tabel}$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhanispa I. A., 2020) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian lainnya yang relevan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Onsardi, 2019) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukan hasil bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,287 > 1,675$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wanta, 2017) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian lainnya yang relevan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakuka oleh (Sungkono, 2016) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja”.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukan hasil bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $6,730 > 3,18 F_{tabel}$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhanispa I. A., 2020) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara serempak dan signifikan kepada kinerja pegawai”. Peneliti lainnya yang relevan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Onsardi, 2019) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa berdasarkan hasil penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi mempunyai berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta kompensasi, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

Saran

Mengingat kompensasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang sudah baik, maka peneliti menyarankan agar dipertahankan guna memicu kinerja dari setiap pegawai agar selalu maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Fadli, U. M., Dewanti, D., & Jamaludin, A. (2017). Determinan Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 82–112. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/164/150>.
- Nurhanispa I. A., 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bimatarung Provinsi Sulawesi Tengah.
- Sungkono. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang Dan Permukiman Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Wanta. (2017). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Yulandri, & Onsardi. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*.