PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR CIRACAS

Jihania Khairunisa[1], Vera Sylvia Saragi Sitio[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
[1]jihaniakhairunisa@gmail.com dan [2]vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan penilaian kinerja pegawai dalam kurun waktu 2022 - 2023. Penurunan ini diduga terjadi karena keterlambatan penurunan gaji serta tindak indisipliner waktu yang meningkat dilihat melalui tingkat kehadiran pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. Dengan pemberian kompensasi secara tepat dan layak serta meningkatkan disiplin kerja sesuai yang telah ditetapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif kausal dengan metode survei melalui aplikasi SPSS versi 26. Jumlah populasi 80 dan sampel 46 berdasarkan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. Selain itu dalam penelitian ini kompensasi dan disiplin kerja menjelaskan kinerja 31,5% dan 68,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Tercapainya tujuan suatu instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi akan tercapai. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2016:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya". Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di sektor Ciracas Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta.

Data Penilaian Kinerja Individu Pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas Tahun 2021 – 2022

Kategori	Pencapaian Penilaian	2021	2022
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
Sangat Baik	90 – 100%	17	15
Baik	80 – 89%	21	20
Cukup	70 – 79%	7	9
Kurang	60 – 69%	1	2
Sangat Kurang	0 – 59%	-	-
TOTAL		46	46

Sumber: Administrasi data dinas pemadam kebakaran sektor Ciracas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja ditahun 2021 sampai 2022 pada semua kategori penilaian individu dari sisi jumlah pegawai dinas pemadam kebakaran sektor ciracas. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti menurunnya semangat kerja dari pegawai yang diindikasi terjadi karena permasalahan kompensasi gaji serta peningkatan indisipliner dari para pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak pada kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi jasa nya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan di Dinas Pemadam Kebakaran sektor Ciracas yang diterima yaitu gaji/Upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Tetapi, yang menjadi menurunnya kinerja pegawai diindikasi oleh keterlambatan pencairan gaji dari tanggal yang seharusnya sudah ditetapkan.

Menurut Agustini (2019:89) "Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi". Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik

pegawai dalam mematuhi peraturan serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Permasalahan mengenai disiplin kerja yang dialami dinas pemadam kebakaran sektor Ciracas ialah bahwa terdapat pegawai yang sering datang terlambat, izin tanpa keterangan (Alpa).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2016:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya".

Sulaksono (2015:91) menjelaskan "kinerja ialah hasil kerja dengan mutu dan kuantitias, dengan pencapaian pegawai pada pelaksanaan tugas yang selaras dengan yang menjadi tanggungannya".

Menurut Sutrisno (2016:154) kinerja adalah kesuksesan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Kasmir (2016: 182) "kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Berdasarkan teori – teori diatas, dapat disintesiskan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu bentuk hasil pekerjaan yang tepat dan baik secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas – tugas pekerjaan atau tanggung jawabnya. Berdasarkan sintesis tersebut dimensi kinerja yang relevan dan akan digunakan pada penelitian ini yaitu: Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Perilaku Kerja. Sedangkan indikator – indikator kinerja yang relevan dan akan digunakan pada penelitian ini yaitu: Ketepatan Waktu, Kehadiran Mutu Kerja, Efektifitas, Kerjasama, Inisiatif, Komitmen.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para pegawai atau tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan jasa demi kemajuan perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2017:221)" kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada pegawai dan hal hal yang berhubungan dengan pegawai". Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) "kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak pada kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi jasa nya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesiskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Dimensi kompensasi yang relevan dan akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung. Sedangkan indikator – indikator kompensasi yang relevan dan akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: Gaji, Insentif, Bonus, Tunjangan, Fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting bagi organisasi, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota di dalam organisasi untuk dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerja nya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa ketepatan waktu bekerja atau disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang ditetapkan ataupun yang harus dikerjakan. Karena pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan"

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli disintesiskan bahwa definisi disiplin kerja adalah segala sesuatu peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis untuk diikuti dan dipatuhi secara sukarela oleh seluruh pegawai agar bekerja sesuai dengan moral dan tanggung jawab.

Dimensi disiplin kerja yang relevan dan akan digunakan pada penelitian ini yaitu: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku pekerjaan. Sedangkan indikator – indikator disiplin kerja yang relevan dan akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: kehadiran, ketepatan jam kerja, ketaatan terhadap standar kerja, Ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada atasan, memakai pakaian kerja dan tanda pengenal.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal secara mode survey. Menurut (Sugiyono, 2018:11), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2018:59), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Dinas pemadam kebakaran sektor Ciracas di Jl. Susukan RT.10/RW.8, Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu penelitian dilaksanakan selama 10 bulan, dari bulan Januari 2023 sampai agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pemadam kebakaran sektor Ciracas yang berjumlah 80 orang yang terdiri dari 1 kepala seksi sektor, 46 pegawai berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan 33 pegawai berstatus Penyedia Jasa Lapangan Perseorangan (PJLP).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling. Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Alasan meggunakan teknik *purposive*

sampling ini karena peniliti memiliki kriteria dengan menyesuaikan data yang tersedia, Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pegawai berstatus aparatur sipil negara (ASN) dengan memiliki kriteria penilaian kinerja yang sama berjumlah 46 pegawai dari populasi seluruh pegawai dinas pemadam kebakaran sektor Ciracas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* signifikan pada 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *Deviation from Linearity* 0.266 > 0.05, artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) dan nilai *Deviation from Linearity* 0.974 > 0.05, artinya data tersebut terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Diketahui bahwa nilai signifikan variabel kinerja pegawai (Y) dengan kompensasi (X_1) adalah 0,192 > 0,05 artinya data variabel kinerja pegawai dengan kompensasi mempunyai varian yang **s**ama**.**

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 26. Dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 41{,}979, - 0{,}102\ X_1 + 0{,}515\ X_2 + e}$$

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	41.979	10.022		4.189	.000		
	KOMPENSASI	-.102	.091	-.142	-1.124	.267	.996	1.004
	DISIPLIN KERJA	.515	.118	.552	4.363	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 41,979, artinya jika koefesien kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja pegawai sebesar 41,979.
2. X_1: Koefesien regresi kompensasi (X_1) sebesar -0,102.

   Angka ini negatif artinya jika penurunan kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,102.
3. X_2: Koefesien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,515.

   Angka ini positif artinya jika peningkatan disiplin kerja sebesar satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,515.

Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas. Diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* sebesar 0,996 > 0,10, semesntara nilai VIF sebesar 1,004 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) **tidak terjadi multikolinearitas** dalam model regresi sehingga dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria jika nilai taraf signifikan > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai taraf signifikansi untuk kompensasi (X_1) sebesar 1,000 > 0,05 dan Disiplin kerja (X_2) sebesar 1,000 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai (Y)). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α = 5%) dengan tingkat kepercayaanya 0,95 (95%). Kriteria pada uji t yaitu $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.979	10.022		4.189	.000
	KOMPENSASI	-.102	.091	-.142	-1.124	.267
	DISIPLIN KERJA	.515	.118	.552	4.363	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) diketahui bahwa:

1. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa hasil t_{hitung} -1.124 > t_{tabel} -2.017 dan nilai signifikansi 0,267 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya "Kompensasi secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas".
2. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa hasil t_{hitung} 4.363 > t_{tabel} 2.017 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya "Disiplin kerja secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas".

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450.353	1	450.353	18.367	.000[b]
	Residual	1078.886	44	24.520		
	Total	1529.239	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Hasil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9.870 > Ftabel sebesar 3,21 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561[a]	.315	.283	4.937

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil Uji SPSS koefesien determinasi, diketahui koefesien determinasi (R^2) 0,315 atau 31,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,5% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 68,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian misalnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembahasan

Dari hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial variabel Kompensasi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja terdapat pengaruh secara siginifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan pada variabel disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas. Hasil tersebut belum sesuai dengan

hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga belum sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing – masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dapat dikatakan bahwa Kompensasi memiliki signifikansi 0,267 dimana lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sevynica Rianda & Alex Winarno (2022) dimana kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Johanes Eliezer Ayer (2016) dalam penelitiannya "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori" bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki signifikansi 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safriandi & Aginta (2016) yang menyimpulkan secara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kera terhadap kinerja pegawai. Dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 31,5% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan sisanya 68,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Anggraini, D. U., & Marsih, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, Vol. 4, No. 1, Hlm. 27-42.

Aprilia, Windy. (2012). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)". *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No.2.

Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPJS kesehatan cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 4, No. 3, ISSN: 235-244.

Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, Vol. 12, No. 3A, Hlm. 27-46.

Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1, ISSN: 329-342.

Ganyang, M. T. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol.2, No.1, ISSN: 114-131.

Hani, Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hany, P.A., & Sri Widodo. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Yamaha Music Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya.* Vol. 1, No. 1. Hlm. 53 – 66.

Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Jakarta*: Center For Academic Publishing Service.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein. (2011). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama*

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrifindo Persada.

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016*). Human Resource Management* Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.

Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *Journal of Management*, Vol. *2, No.* 1.

Muhammad, Busro. (2018). *Teori - Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Nawa, Fendra. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, Vol. *5*, No.2.

Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 9, No.2, ISSN: 192-203.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Safriandi, F., & Windy, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, Vol. *3, No.* 5.

Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. *12*, No.1, Hlm. 87-96.

Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, Vol.5, No.2.

Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish.

Sinambela. (2022). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoretik dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Sondang, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.

Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke 7. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Depok: PT. Rajagrifindo Persada.