

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023, Halaman 164-169****E-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8205127>**

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan

Zaenal Muttaqin¹, Luluh Abdilah Kurniawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Panca Sakti Bekasi,

Email: zmzaenal@gmail.com, luluhabdilah@gmail.com

Abstrak

Karyawan adalah unsur terpenting dari suatu organisasi atau instansi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan, (2) kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan, (3) disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan, (4) manakah variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan yang berjumlah 57 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji instrumennya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan; (3) disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan. dan (4) kompensasi sebagai variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah unsur terpenting dari suatu organisasi atau instansi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi serta tujuan instansi. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja organisasi juga akan mengalami penurunan dan sebaliknya semakin tinggi atau baik kinerja karyawan akan memberikan hasil maksimal pada pencapaian tujuan organisasi (Mustika dan Faslah, 2013). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain.

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian dari Pangarso dan Astuti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan

efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Penelitian terdahulu Jufrizen (2016) menyatakan kompensasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dari karyawan.

Disiplin kerja menjadi indikator dalam sebuah kinerja pegawai, khususnya pegawai di instansi pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan. Keberadaan PPNPN di Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan dinilai kurang diperhatikan khususnya mengenai kedisiplinan pegawai. Dalam hal kompensasi, PPNPN Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan hanya berasal dari gaji pokok saja tanpa adanya tunjangan. Kompensasi ditentukan berdasarkan perhitungan UMR daerah masing-masing. Selain itu, PPNPN Barenbang tidak dibekali dengan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana amanat UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dan populasi memiliki jumlah yang sama dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukurannya adalah skala likert. Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan tidak berpengaruh. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah ditolak.

Mendukung penelitian dari Irawan (2021) yang memberikan hasil bahwa secara parsial disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung berasal dari penelitian Galih Rakasiwi (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan sejauh ini belum menerapkan kedisiplinan kehadiran pada jam kerja kepada PPNPN /honorernya. Menurut Bayu Muslim, salah satu pegawai Biro OSDM menyatakan banyak sekali PPNPN yang absen atau mangkir dari tugas karena rendahnya kedisiplinan dari PPNPN. Meskipun telah dibekali adanya absensi website, nyatanya absensi website tidak memiliki kekuatan dalam menerapkan kedisiplinan. Hal ini dikarenakan absensi website PPNPN tidak dilengkapi dengan penunjukkan foto dan gps maps sehingga absensi rentan dimanipulasi.

Selain absensi, kedisiplinan secara formal dituangkan dalam bentuk laporan kinerja bulanan yang memiliki sisi substansi nilai pekerjaan kita selama satu bulan terakhir. Penilaian akan dilakukan oleh Kasubag Tata Usaha masing-masing satuan kerja sehingga PPNPN akan lebih merasa di bawah pengawasan kepegawaian secara efektif. Laporan kinerja juga bisa menjadi evaluasi porsi kerja serta pengukuran indeks kedisiplinan pegawai secara kuantitatif. Sayangnya pada praktiknya Laporan Kinerja tidak pernah dikontrol secara rutin oleh Kasubag Tata Usaha. Alhasil, di akhir tahun banyak yang formalitas dalam pembuatan laporan kinerja pegawai. Inilah celah mal administrasi yang dilakukan PPNPN terkait kedisiplinan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh secara positif. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Penelitian terdahulu Jufrizen (2016) juga mendukung dengan menyatakan kompensasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dari karyawan. Linier dengan hasil penelitian dari Fauzi (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi secara finansial yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Menurut Martinus dan Budiyanto (2016), kompensasi yang diberikan secara benar maka pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Oleh sebab itu karyawan memandang kompensasinya yang tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Purwoko dan Saputra (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik akan tercapai mana kala adanya kompensasi yang besar dalam bekerja.

PPNPN Barenbang digaji pada awal bulan pasca bekerja 1 bulan. Artinya PPNPN hanya dibayar jika dia sudah menunaikan tanggung jawab pekerjaannya selama 1 bulan. PPNPN Barenbang digaji sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta. Selain gaji pokok, PPNPN Barenbang mendapatkan honor dari beberapa tambahan pekerjaan di luar tugas pokok dan fungsi seperti menjadi sekretariat jurnal kemnaker.

Selain kompensasi dalam bentuk gaji, PPNPN Barenbang juga difasilitasi ruangan kerja plus dengan meja serta PC komputer masing-masing. PPNPN Barenbang juga memiliki hak yang sama dalam perjalanan dinas setara dengan golongan 2 dan golongan 3 PNS. Hal ini menunjukkan bahwa PPNPN setara dalam hak kompensasi fisik berupa penyediaan alat dan ruangan untuk bekerja.

Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PPNPN di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan menunjukkan adanya pengaruh secara positif. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 3 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Sejalan dengan penelitian dari Arif Dhermawan dan Marynta Putri Pratama (2020), bahwa disiplin kerja dan kompensasi mampu secara simultan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Linier juga dengan penelitian dari Prayogi Abd Jalil (2018) yang menyatakan kinerja karyawan bisa dipengaruhi secara bersama-sama oleh disiplin kerja dan kompensasi.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Secara umum, PPNPN Barenbang Ketenagakerjaan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Menurut Sekretaris Barenbang, dalam kegiatan Pembinaan PPNPN Barenbang mengungkapkan bahwa PPNPN Barenbang merupakan honorer dengan tingkat absen kehadiran tertinggi se-kementerian ketenagakerjaan dibanding unit satuan kerja lainnya.

Tentunya kedisiplinan kerja dari pegawai PPNPN tak lepas dari kompensasi yang diterima oleh pegawai. PPNPN Barenbang hanya ditugaskan berdasarkan tugas pokok dan

fungsi yang telah dibebankan dengan pembagian proporsi yang adil. Namun, jika seorang PPNPN dibebankan kerja di luar tanggung jawab pegawai, maka dia akan mendapatkan honor/kompensasi sesuai yang ditetapkan. Selain itu, bagi PPNPN yang bekerja lebih dari 8 jam hingga pukul 19.00 WIB, maka dia akan mendapatkan kompensasi berupa uang lembur dan uang makan.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPNPN di Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh paling dominan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh paling dominan dari kompensasi dibanding disiplin kerja. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 mengenai dominasi pengaruh kompensasi dibanding disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Kompensasi merupakan salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan, sikap dan semangat kerja karyawan menurun (Suwati, 2013: 51).

Dalam kompensasi finansial, PPNPN Barenbang mendapatkan gaji lebih tinggi dari standar gaji upah minimum regional (UMR) DKI Jakarta. Selain gaji, biasanya PPNPN Barenbang bisa mendapatkan honor lebih ketika lembur maupun dinas luar. Perolehan honor bervariasi tergantung banyaknya perjalanan dinas yang dilakukan dan jam lembur kerja.

Adapun *non finansial*, PPNPN Barenbang setiap tahun akan dimanjakan dengan kegiatan outbond dan rekreasi bersama satu tahun 1 kali dari unit eselon 1 Barenbang dan satu kali dari masing-masing satuan kerja unit eselon 2 nya. PPNPN Barenbang juga diberikan hak yang sama secara fasilitas dan lingkungan kerja dengan harapan pegawai PPNPN semakin produktif dan nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Barenbang Kementerian Ketenagakerjaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedisiplinan yang diterapkan tidak memiliki pengaruh atas peningkatan kinerja dari pegawai.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kenaikan kompensasi yang diberikan baik secara finansial maupun non finansial akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan bisa berjalan memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.
- 4) Kompensasi lebih mendominasi pengaruhnya dibanding disiplin kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman dengan kompensasi yang diberikan oleh instansi.

Referensi

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aromega, Tanod Nanda., Kojo, Christoffel., Lengkong, Victor P.K. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*. 7 (1), 741-750.

- Asnawi., Masyhuri. 2009. *Metode Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Malang Press.
- Dhermawan, Arif., Pratama, Marynta Putri. 2020. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2 (4), 537-545.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Farisi, Salman., Irnawati, Juli., Fahmi, Muhammad. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1), 15-33.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Jalil, Prayogi Abd. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Candana Putra Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 8 (1), 47-56.
- Komala, Tia. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus di PT. Primajasa Bandung. (Skripsi). Universitas Pasundan.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kustanto, Devit Ardi., Harsoyo, Titik Desi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Journal of Management and Business*. 2 (1), 217-225.
- Lapping, Merianti., Echdar, Saban., Maryadi. 2020. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 1 (1), 136-146.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinus, Martinus., Budiyanto. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5 (1), 1-15.
- Masram., Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Purwoko, Bambang Pujo., Saputra, Rian. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telefast Indonesia. *The Asia Pacific Journal of Management*. 6 (2), 85-96.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Sagala, E J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Sagala, E J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisoner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Tohardi, Ahmad. 2022. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Tyas, Rima Dwining,. Bambang S S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*: Jakarta Salemba Empat.
- Wulandari, Ni Ketut Tista., Mendra, I Wayan., Harwathy, Tjok Istri . 2021. Pengaruh Stres, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. *VALUES*. 2 (2), 521-536.