

**PERANAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CILEUNGSI
(THE ROLE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF CILEUNGSI DISTRICT OFFICE EMPLOYEES)**

Oleh:

Yuli Triastuti¹⁾; Esa Desiyan Sapitri²⁾; Susilowati Budiningsih^{3)*}; Yuridistya Primadhita⁴⁾

yulitriastuti@gmail.com¹⁾; essadesiyansapitri@gmail.com²⁾; susilowatisubud@gmail.com³⁾;

yuridistya13@yahoo.com⁴⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2,3,4)}

*Corresponding author

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cileungsi. Penelitian menggunakan data primer. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Penelitian dengan analisis regresi berganda menunjukkan keterkaitan kompensasi yang berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Di samping itu, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berimplikasi bahwa untuk pencapaian kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan hak pegawai berupa kompensasi yang sesuai dan penerapan disiplin kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja pegawai, kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine the role of compensation and work discipline on the performance of employees at the Cileungsi District office. The study used primary data. The sample selection used the saturated sampling method with 55 respondents. The study used multiple regression analysis with results showing that compensation has a positive effect on employee performance. Besides that, work discipline has a positive effect on employee performance. This study implies that the achievement of employee performance can be done by taking into account the rights of employees in the form of appropriate compensation and the application of work discipline.

Keywords: compensation, employee performance, work discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang strategis bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya

manusia pada suatu organisasi memiliki fungsi sebagai sektor produktif bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan pada terlaksannya perencanaan, pelaksanaan

proses, pengaplikasian sistem, dan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu organisasi perlu melakukan usaha-usaha yang dapat mendorong pegawai agar mampu bekerja dengan lebih baik dan hal ini harus dilakukan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia jika dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawabnya, maka akan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Kinerja merupakan bentuk tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada kurun periode tertentu dalam melaksanakan kewajiban bekerja dalam rangka menunaikan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya sesuai target dan sasaran awal yang telah ditetapkan. Kinerja juga identik dengan keluaran yang dibentuk suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2011). Semakin baik kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan demikian perusahaan mampu bertahan dan berkembang.

Dalam upaya menjaga kinerja pegawai, perusahaan dapat memperhatikan faktor kompensasi. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi salah satunya oleh kompensasi (Yusuf, Sjarlis, & Rahim, 2020). Kompensasi diartikan sebagai segala macam bentuk balas jasa kepada pegawai atas dasar pekerjaan yang dilakukan. Masing-masing perusahaan memiliki perbedaan dalam menyusun sistem kompensasi yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Kompensasi yang diterima pegawai dapat digolongkan dalam dua tipe yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Cakupan kompensasi finansial dapat terbagi atas bayaran pokok, bayaran insentif, bayaran prestasi, program perlindungan, bayaran tertanggung, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja.

Selain kompensasi, terdapat hal lain yang dapat menentukan besarnya kinerja, yaitu faktor disiplin kerja. Faktor disiplin berperan dalam kinerja pegawai

karena dalam hal ini disiplin dapat berfungsi sebagai tata laksana bagi pegawai yang mencakup di dalamnya aturan perusahaan (Mangkupawira, 2011). Kinerja pegawai seringkali dikaitkan dengan tingkat disiplin pegawai. Rendahnya kehadiran di tempat kerja menandakan disiplin kerja pegawai yang rendah dan penggunaan waktu kerja yang tidak efektif. Kondisi ini dapat menjadi penyebab pegawai memiliki tingkat kinerja yang rendah. Dalam hal ini, pimpinan perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap seluruh pegawai pada saat waktu kerja berlangsung.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan antara lain di PT Pos Indonesia yang memperlihatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki keterkaitan positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Pratama, 2020). Terdapat penelitian lain yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja berkaitan positif terhadap kinerja pegawai, namun demikian ditemukan bahwa kompensasi nyatanya tidak berkaitan signifikan terhadap kinerja pegawai (Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019). Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana fokus penelitian berfokus pada kinerja pegawai pemerintahan yaitu Kantor Kecamatan Cileungsi. Kecamatan memiliki tugas menjalankan kewenangan pemerintah yang meliputi bidang ekonomi, pembangunan, pemerintahan, kesejahteraan rakyat, dan urusan pelayanan umum lainnya.

Baiknya kinerja pegawai menjadi hal penting pada instansi pemerintah karena dalam hal ini menyangkut kualitas instansi pemerintah dalam rangka pemberian layanan kepada masyarakat. Oleh karenanya, perlu dilakukan kajian terhadap faktor-faktor penentu kinerja pegawai. Penelitian ini berfokus pada kaitan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian mencakup lingkup Kantor Kecamatan Cileungsi. Penelitian ini berbeda dengan sebelumnya, dimana penelitian ini mencakup masa pandemi yaitu saat aktivitas kantor dilakukan secara *online*

dan *offline*, berbeda dengan sebelumnya yang semua kegiatannya dilakukan secara *offline*.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan dalam rangka mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi di era pandemi Covid-19 saat ini.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya

Sumber daya manusia sebuah organisasi memiliki peranan penting yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai upaya pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, pengelolaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan. Pegawai merupakan aset dari perusahaan dan sangat dibutuhkan perusahaan untuk melakukan pengembangan kinerja perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan kepada pegawai yang dapat melingkupi penghargaan langsung dan tidak langsung (Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019), baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Mundakir & Zainuri, 2018). Penghargaan ini merupakan wujud dari balas jasa atas kontribusi pegawai kepada perusahaan. Bentuk kompensasi langsung antara lain dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang, barang, dan penghargaan lain yang dapat dinikmati oleh pegawai. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, cuti, dan tunjangan (Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019). Perusahaan perlu menyusun suatu sistem kompensasi yang adil dan efektif bagi pegawai sehingga pegawai akan merasa dihargai perusahaan dan dapat bekerja dengan kinerja yang baik, loyal terhadap perusahaan, dan bertahan di perusahaan tersebut.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk upaya dari pegawai yang berupaya meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilakunya sehingga bekerja secara sukarela dan kooperatif dengan sesama rekan kerja dan mampu menunjukkan prestasi (Pratama, 2020). Disiplin berkaitan dengan kemampuan mengatur sumber daya manusia untuk mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan secara sadar dari dalam diri masing-masing perusahaan. Disiplin kerja yang baik menandakan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik (Arda, 2017). Dengan demikian, akan dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja mencakup peraturan perusahaan yang disusun untuk menciptakan dan menjaga ketertiban perusahaan dengan tujuan menjaga perusahaan agar berhasil mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah bentuk dari hasil kerja pegawai yang besarnya bisa dinilai secara kualitatif dan kuantitatif sebagai acuan apakah pekerja tersebut bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai kemampuan pegawai melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mundakir & Zainuri, 2018). Kinerja pegawai dapat menentukan tercapainya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang dihasilkan pegawai dapat ditentukan berbagai faktor internal perusahaan seperti kompensasi, kepuasan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi (Pratama, 2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu (Paramitadewi, 2017) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Pegawai yang puas akan kompensasi yang diterimanya dan merasa besarnya sesuai dengan pekerjaannya, maka akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Putro dan Laela (2020) juga

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Ino Suhar Jaya Cabang Bogor. Dalam hal ini kompensasi dinilai adil, layak, dan menghargai keahlian pegawai.

Penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja akan membawa pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Pratama, 2020). Namun demikian, penelitian sebelumnya (Mundakir dan Zainuri, 2018) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis yang dibangun pada penelitian adalah:
H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian terdahulu (Aromega, Kojo, & Lengkon, 2019) memperlihatkan bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kualitas pegawai dan hal ini membawa pengaruh yang positif pada tingkat kinerja pegawai di Hotel Yuta Manado, namun demikian kompensasi nyatanya tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin akan bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar aturan perusahaan, sehingga berakibat pada baiknya kinerja pegawai.

Hasil yang diperoleh pada penelitian di PG Meritjan Kediri (Isvandari & Fuadah, 2017) dan PT Pertamina Region VII Makasar (Wairooy, 2017) juga menemukan pengaruh yang sama dimana disiplin kerja bersama dengan kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara signifikan positif.

Berdasarkan hal di atas, hipotesis yang dibangun pada penelitian adalah:
H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi.

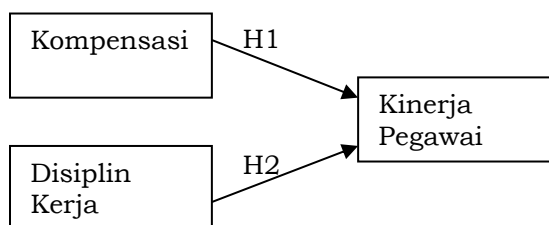
METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Sampel yang diambil pada penelitian sebesar 55 responden. Sampel dikumpulkan dengan memakai teknik yaitu metode sampling jenuh. Teknik ini dilakan dengan melakukan penentuan sampel dimana semua anggota populasi yaitu pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi digunakan sebagai sampel.

Desain Penelitian

Penelitian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi ini mencakup dua variabel independen yang terdiri atas kompensasi dan disiplin kerja, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan hipotesis di atas dapat disusun kerangka penelitian di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1) diartikan sebagai bentuk penghargaan yang dapat diberikan secara finansial dan non finansial dengan maksud sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan untuk kontribusi pegawai (Paramitadewi, 2017)	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif	Interval 1-5

Disiplin Kerja(X2) merupakan sistem komunikasi antara perusahaan dan pegawai. Sistem ini diberlakukan untuk membentuk perilaku sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku (Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019)	a. Kehadiran b. Ketaatan c. Sikap	Interval 1-5
Kinerja Pegawai (Y) merupakan suatu ukuran pencapaian pegawai bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wirawan, 2011)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Efektifitas	Interval 1-5

Metode Analisis

Metode penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan dilakukan metode ini adalah menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Data yang terkumpul pada awalnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dengan melihat hasil *r* hitung yang dibandingkan dengan *r*-tabel. Pada taraf signifikan 0,05, bila *r*-hitung melebihi *r*-tabel maka instrumen dikategorikan valid, namun bila *r*-hitung kurang dari *r*-tabel maka instrumen dikategorikan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel penelitian. Selanjutnya, instrumen penelitian disebut reliabel jika jawaban kuesioner konsisten dari satu periode ke periode selanjutnya dengan kriteria nilai *cronbach's alpha* yang melebihi nilai 0,6.

Pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas diindikasikan dengan grafik P-P Plot dengan titik-titik residual yang menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal menandakan bahwa pola data memiliki distribusi normal. Sementara uji multikolinieritas digunakan untuk melihat korelasi antar variabel bebas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Bila VIF tidak melebihi nilai 10 dan nilai tolerance minimal 0,1, maka model bebas masalah multikolinieritas.

Selanjutnya, dilakukan uji autokorelasi yang dilakukan dalam mengetahui status variabel dependen berkorelasi atau tidak terhadap diri sendiri. Indikator yang digunakan adalah jika nilai Durbin-Watson (DW) adalah $dU < DW < 4-dU$, maka kesimpulannya tidak ada masalah autokorelasi. Dalam penelitian ini *dU* untuk jumlah sampel sebanyak 55 adalah 2,356.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Uji ini menggunakan *scatterplot*. Bila grafik *scatterplot* memperlihatkan titik tersebar secara acak pada titik origin dan tidak ditemukan pola tertentu, maka dapat dinyatakan hasil linier.

Setelah itu, dilakukan uji regresi linier berganda guna memperlihatkan pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini juga dilakukan dengan berdasarkan hasil adjusted R^2 guna mengukur model dalam menjelaskan variasi perubahan variabel tidak bebas.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas juga dilakukan dengan mengetahui hasil uji *F* dan uji *t*. Hasil uji *F* dilakukan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan hasil uji *t* dilakukan untuk melihat pengaruh parsial.

Berdasarkan hipotesis dan kerangka penelitian di atas, dapat disusun model yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots\dots\dots 1)$$

Nilai yang digunakan adalah koefisien regresi dari variabel independen pertama (*X*₁) kompensasi dengan simbol *b*₁ dan variabel kedua (*X*₂) disiplin kerja dengan simbol *b*₂ terhadap satu variabel dependen kinerja pegawai (*Y*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

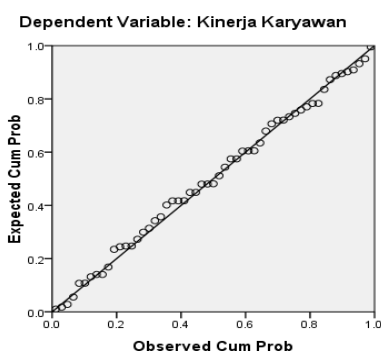
Hasil uji menyatakan bahwa nilai validitas dari masing-masing butir pertanyaan dari variabel Kompensasi (*X*₁), Disiplin kerja (*X*₂), dan Kinerja (*Y*) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar

dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,265 dengan N = 55 dan taraf signifikansi 5%, maka semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* pada variabel kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* > 0,6 maka dengan demikian instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil pengujian dari grafik P-P Plot terlihat menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini menandakan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan memenuhi kondisi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: olahan penulis, 2021

Uji Multikolinearitas

Hasil uji pada tabel berikut menyatakan bahwa:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Colineary Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.806	1.241
Disiplin Kerja	.806	1.241

Sumber: olahan penulis, 2021

Variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* = 0,806 dan VIF 1.241. Nilai *tolerance* melebihi syarat minimal (0,806 > 0,1) dan nilai VIF kurang dari syarat maksimal (1.241 < 10) menandakan tidak adanya gejala multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji memperlihatkan pada tabel berikut menyatakan bahwa Nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,005 dengan nilai signifikan 0,05. Dengan demikian nilai

DW (2,005) terletak di antara pada posisi $dU (1,6406) < DW < 4 - dU (2,356)$, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

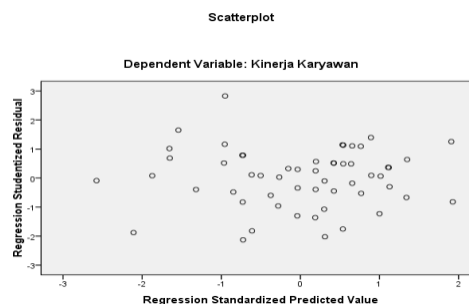
Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.786 ^a	.618	.603	2.235	2.055

Sumber: olahan penulis, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji memperlihatkan tabel berikut dimana:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: olahan penulis, 2021

Grafik di atas memperlihatkan bahwa pola menyebar acak dari titik origin dan tidak memperlihatkan pola, sehingga dapat disimpulkan hasil linier. Dengan demikian, bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil memperlihatkan bahwa:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.818	6.141		2.205	.032
Kompensasi	.380	.141	.301	2.688	.010
Disiplin kerja	.404	.088	.513	4.580	.000

Sumber: olahan penulis, 2021

Dengan demikian model persamaan regresi linier ganda memperlihatkan bahwa hipotesis H1 dan H2 diterima, dimana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 13.542 + 0,380 X_1 + 0,404 X_2$$

Hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 13.542 yang dimaksudkan bahwa jika X1 dan X2

dianggap konstan, Y akan bernilai positif.

- Koefisien regresi X1 bernilai 0,380 yang dimaksudkan bahwa X1 berpengaruh pada Y dengan arah positif.
- Koefisien regresi X2 bernilai 0,404 yang dimaksudkan bahwa X2 berpengaruh pada Y dengan arah positif.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menyatakan hal sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.603	2.235

Sumber: olahan penulis, 2021

Nilai koefisien *adjusted R-Square* sebesar 0,603 menunjukkan X1 (kompensasi) dan X2 (disiplin kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,3% variasi Y (kinerja pegawai), sedangkan 39,7% variasi Y lainnya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak ada di dalam model.

Pembahasan

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh keputusan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pratama, 2020) (Isvandiari & Fuadah, 2017) (Wairooy, 2017) yang juga menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja nyata memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi dalam hal ini merupakan wujud dari penghargaan perusahaan terhadap hasil dan jasa pegawai. Dengan adanya kompensasi, pegawai akan terpacu untuk berupaya lebih baik dalam bekerja dan hal ini menjadikan pegawai berkinerja baik. Tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi yang tinggi berupa gaji, tunjangan, dan insentif terbukti mampu mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Penghargaan

diri melalui adanya kompensasi menjadikan pegawai merasa lebih dihargai dan ini dapat mendorong kinerja perusahaan yang baik, dalam hal ini adalah Kantor Kecamatan Cileungsi.

Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi yang merasa mendapatkan kompensasi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dilakukannya dan pemberian kompensasi yang adil bagi masing-masing pegawai akan dapat mempengaruhi pegawai tersebut secara sadar dan sukarela dalam bekerja dan mencapai hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, disiplin kerja yang diwujudkan dalam bentuk kehadiran, ketaatan, dan sikap mampu mendorong kinerja pegawai. Bila makin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan berdampak pada makin membaiknya kinerja pegawai. Tingkat disiplin pegawai yang tinggi akan berpengaruh positif bagi berlangsungnya sistem kerja yang baik. Bila pegawai mampu meningkatkan disiplin kerjanya maka akan dapat terlihat dari baiknya kehadiran di tempat kerja, tidak mangkir, taat pada aturan yang berlaku, dan sikap yang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileungsi. Sikap-sikap disiplin yang melekat dalam diri pegawai akan mampu mendukung kinerja pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar operasional dan ketentuan. Dalam kaitannya, perlu peran serta pimpinan dan *stakeholders* terkait agar mampu menciptakan suasana kondusif bagi terciptanya disiplin kerja di lingkungan Kantor Kecamatan Cileungsi.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan hubungan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi dengan arah positif. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi dengan arah positif. Kompensasi dan disiplin kerja nyata

dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 60,3%.

Saran

Kompensasi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan Kecamatan Cileungsi harus mampu dengan tepat memenuhi hak dan kewajiban para pegawainya. Pelaksanaan *reward* ini ditujukan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi atas kerja pegawai dan selanjutnya dapat menjadi acuan kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi di periode selanjutnya.

Disiplin kerja di Kantor Kecamatan Cileungsi harus ditingkatkan lagi mengingat pada saat penelitian masih terdapat beberapa pegawai yang kurang melaksanakan tugasnya secara disiplin. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Untuk itu, perlu adanya penegakan *punishment* terhadap perilaku pegawai yang melanggar disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N., & Windayanti. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Aromega, T., Kojo, C., & Lengkong, V. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7(1), 741-750.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159-166.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1), 1-8.
- Mangakupawira. (2011). *Manajemen Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mundakir, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 3(2), 12-24.
- Putro, W. W. S., & Laela, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Suhar Jaya Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(2), 127-136.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Tbk Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 16-24.
- Wirawan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, R., Sjarlis, S., & Rahim, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasirmarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal*

Magister Manajemen, 1(2), 219-232.