

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Desa Leboea Kecamatan Poleang Tengah Kabupaten Bombana)

Oleh:

Mirnawati¹ · Sahyuni² · La Ode Abdul Manan³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sulawesi Tenggara

E-Mail : mirna270604@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Leboea Kecamatan Poleang Tengah Kabupaten Bombana, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebar kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Kantor Desa Leboea Kecamatan Poleang Tengah Kabupaten Bombana. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 11 orang, responden tersebut dipilih dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Data hasil pengumpulan kuesioner kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa leboea kecamatan poleang tengah kabupaten bombana berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} , 4,815 > t_{tabel} , 2.262 dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa leboea kecamatan poleang tengah kabupaten bombana.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation on work discipline of employees at the Leboea Village Office, Central Poleang District, Bombana Regency. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents who were employees of the Leboea Village Office, Central Poleang District, Bombana Regency. The number of respondents in this study was 11 people, these respondents were selected by taking the entire population as the research sample. The data from the questionnaire collection was then subjected to quantitative analysis including validity testing, reliability testing, simple linear regression analysis, correlation coefficient and determination tests, as well as hypothesis testing via the t test. Based on simple linear regression analysis, it shows that the influence of compensation on the work discipline of Leboea village office employees, Poleang Tengah subdistrict, Bombana district has a positive and significant effect with a tcount value of $4.815 > t_{table}$, 2,262 with a significant value of $0.01 < 0.05$. So the proposed hypothesis can be accepted. Based on this, it shows that the influence of compensation on the work discipline of Leboea village office employees, Poleang Tengah subdistrict, Bombana regency.

Keywords: Compensation, Employee Work Discipline.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM dipandang sebagai aset yang harus dirawat dan diberdayakan secara teratur dan sistematis agar menghasilkan kualitas pegawai yang mumpuni dan kompetitif. Dalam perkembangan zaman yang semakin pesat, perusahaan harus lebih selektif dalam memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi. Hal ini menuntut peran manajemen, khususnya Human Resource Development (HRD), untuk menjalankan proses seleksi yang tepat. Menurut Hamali (2016:2), SDM merupakan pendekatan strategis yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian tenaga kerja.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya karena pegawai merupakan aset berharga yang menjalankan operasional harian (Wairooy, 2017 dalam Triani, 2023:11). Pegawai yang berkinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas, memenuhi target, meningkatkan pendapatan, dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik juga membentuk citra positif bagi organisasi, sehingga investasi pada pengembangan pegawai, pelatihan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk membantu pegawai mencapai potensi maksimal.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja adalah pemberian reward atau kompensasi. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kebahagiaan dan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2014 dalam Vera, 2023:141), SDM adalah elemen penting yang harus dikelola secara tepat agar mampu berkontribusi sesuai sasaran organisasi. Namun pada kenyataannya pengelolaan SDM masih sering menghadapi kendala, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kompensasi sendiri merupakan balasan atas kontribusi pekerja (Zainal dkk., 2014 dalam Vera, 2023:141), dan pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan hasil kerja serta kepuasan pegawai.

Selain kompensasi, kedisiplinan menjadi aspek penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kerelaan pegawai untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Kedisiplinan dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kompensasi juga berkaitan dengan persepsi keadilan. Shochifah (2022:60) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan organisasi sebagai bentuk apresiasi, sedangkan Mondy (2018:128) menegaskan bahwa keadilan kompensasi meliputi keadilan eksternal, internal, dan keadilan tim. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai nilai dan harapannya. Ketika pegawai memiliki harapan tertentu, mereka terdorong untuk bertindak demi mencapai tujuan bersama.

Penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Husain (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi 83,7%. Robiyati (2022) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan kontribusi 64,3%. Sementara Sasangka (2018) menemukan pengaruh kompensasi sebesar 65,4% terhadap disiplin karyawan. Ketiga penelitian tersebut menguatkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Novelty penelitian ini terletak pada perbedaan konteks objek penelitian yang berfokus pada pegawai kantor desa Leboea yang belum pernah dikaji dalam penelitian sebelumnya, serta pada penguatan aspek keadilan kompensasi (eksternal, internal, dan tim) sebagai perspektif tambahan yang belum banyak digunakan dalam penelitian terdahulu. Integrasi antara kompensasi, persepsi keadilan, dan kedisiplinan dalam konteks organisasi pemerintahan desa memberikan sudut pandang baru yang dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana kompensasi memengaruhi perilaku dan kedisiplinan pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompensasi

Menurut (Hasibuan (2017) Dikutip dari Vera., 2023, Kompensasi merupakan semua pemasukan yang berwujud uang, benda langsung serta tidak langsung yang didapatkan pekerja sebagai balasan atas layanan yang disumbangkan bagi perusahaannya. Sedarmayanti (2016) juga mengartikan kompensasi merupakan semua yang didapatkan oleh pekerja atas imbalan yang mereka kerjakan. Menurut Afandi (2018:194), mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- 1) Upah dan Gaji Upah, biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2. Disiplin Kerja

Dikutip dalam Sitepu., (2024:15), Disiplin kerja merupakan suatu hal penting dalam pertumbuhan perusahaan. Sangat penting untuk memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja membantu untuk melatih kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan, prosedur, kebijakan yang ada, dan berfungsi dengan baik. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) dalam Mangkunegara, (2019:52) adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap. Yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
- 2) Norma. Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja Pegawai (Pada Pegawai Kantor Desa Leboea)”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Leboea, Kecamatan Poleang Tengah, Kabupaten Bombana. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan mulai akhir bulan November 2024 sampai dengan selesai.

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah pegawai Kantor Desa Leboea berjumlah 11 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi yaitu seluruh Pegawai Kantor Desa Leboea sebanyak 11 orang

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainya. Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian iniyaitu dara primer dan data sekunder.

3.4. Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi,kuesioner (hasil angket),dan studi pustaka.

3.5. Alat Pengukur Data

Alat pengumpulan data berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur instrument dalam kuesioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam melakukan uji validitas maupun realibilitas sebanyak 11 responden:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	X ₁	0,857	0,6021	Valid
	X ₂	0,972	0,6021	Valid
	X ₃	0,615	0,6021	Valid
	X ₄	0,941	0,6021	Valid
Disiplin	Y ₁	0,739	0,6021	Valid
	Y ₂	0,682	0,6021	Valid
	Y ₃	0,670	0,6021	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam variabel Kompensasi (X), dan variabel Disiplin (Y) dinyatakan valid karena masing-masing r hitung $>$ r tabel (0,6021) dengan nilai signifikan $<$ 0,05.

4.2. Uji Realibilitas

Berdasarkan data hasil angket, maka uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat diperoleh hasil pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	N OF Items	Hasil
Kompensasi (X)	0,867	4	Realiablel
Disiplin (Y)	0,393	3	Realiablel

Sumber : Olah Data SPSS 24

Pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Dengan demikian berdasarkan uji validitas dan uji realibilitas keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan

4.3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,345	2,806		5,112	0,001
	x	0,136	0,167	0,262	4,815	0,001

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan tabel coefficients di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 14,345 Sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,136 maka model regresi yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,345 + 0,136X$$

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa : Kostanta (a) sebesar 14,345 berarti jika Kompensasi (X) memiliki nilai positif maka Disiplin Kerja pegawai (Y) nilainya sebesar 14,345. Variabel Kompensasi (X) dan Disiplin (Y), maka nilai koefisien Kompensasi (X) adalah 0,136. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel (X) satu satuan maka variabel Disiplin kerja pegawai akan naik sebesar 14,345.

4.4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan Tingkat hubungan antara variabel X dan Y, yaitu dalam hal ini adalah korelasi antar variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja pegawai.

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,569	,135	1,53969

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : sumber SPSS 24, diolah 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS 24 diketahui bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,862 atau 86,2%. Dari tabel 4 diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,862, sedangkan r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,6021 dimana nilai r_{hitung} 0,862 > r_{tabel} 0,6021 hal ini berarti keterkaitan kompensasi dengan disiplin kerja pegawai adalah sedang.

4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Desa Leboea).

Tabel 5. Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,569	,135	1,53969

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Sumber, SPSS 24 Data Diolah 2024

Dari hasil analisis pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa hasil R^{2 square} sebesar 0,569 atau 56,9%. Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel disiplin. Variabel kompensasi (X) dapat menjelaskan variabel disiplin (Y) sebesar 56,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi variabel lain diluar dari variabel yang diteliti

4.6. Hasil Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria pengambilan Keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi (X) menggunakan Tingkat signifikan 0,05 dan didapatkan output diperoleh t_{hitung} sebesar 4,815. Nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-2$ atau $df = 11-2 = 9$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,262.

Tabel 6 Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,345	2,806		5,112	0,001
	x	0,136	0,167	0,262	4,815	0,001

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Olahan SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar t_{hitung} 4,815 > t_{tabel} 2,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,5 maka kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang menggunakan analisis regresi linear sederhana pada variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai, yang berarti semakin baik kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai kantor Desa Leboea. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi (r) positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor desa leboea). Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai (studi kasus pada pegawai kantor desa leboea). Pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah positif. Hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mempunyai arti bahwa apabila Tingkat kompensasi pada kantor desa leboea menurun/buruk maka akan semakin menurun disiplin kerja pegawai sebaliknya jika Tingkat kompensasi meningkat maka disiplin kerja pegawai meningkat baik atau terarah pada kantor desa leboea..

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar kantor desa meningkatkan kualitas program kompensasi sebagai upaya mendorong kedisiplinan pegawai, serta lebih responsif terhadap keluhan dan masukan dari pegawai maupun pihak luar agar produktivitas dan kedisiplinan kerja tetap terjaga dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, 2(1), 44–62.
- Robiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229.
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di Pt.Putera Papan Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 30–41.
- Sedarmayanti, S., & Risman, H. (2016). Analisis Kompetensi Guru Militer Di PUSDIKAJEN KODIKLAT TNI AD. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(2), 229-246.
- Shochifah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 59–68.

- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Triani, N., Agung, S., & Kuraesin, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266.
- Vera, R. H., Agussalim, & Meri, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3), 1–23.