

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer
Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara**

Najwa Hakim¹, Nidaul Hasanah¹, Eka Mayastika Sinaga^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: mayastikasinaga@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of honorary employees at the DPRD Secretariat of Batu Bara Regency. This type of research is quantitative descriptive. The population in this study consisted of 40 honorary employees using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression with SPSS.

The results showed that compensation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, and simultaneously compensation and work discipline have a significant effect on the performance of honorary employees at the DPRD Secretariat of Batu Bara Regency.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas

pelayanan kepada masyarakat. Kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan berkelanjutan.

Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislatif. Pegawai honorer yang bekerja di lingkungan ini turut berkontribusi dalam menjalankan kegiatan administrasi, pelayanan, serta operasional organisasi. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai honorer yang belum optimal, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya tanggung jawab, serta rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai. Kompensasi yang tidak sesuai atau kurang memadai dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sebaliknya, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya perbedaan temuan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan yang tepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena kinerja yang baik akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor organisasi yang mendukung.

Indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

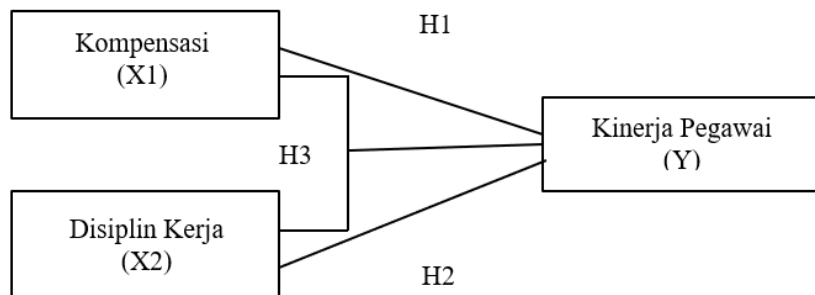
Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja pegawai. (Dessler, 2017) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. (Rivai, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta tingkat kehadiran.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan pada pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh responden dapat dijangkau oleh peneliti.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen : Uji validitas dan Uji reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik : Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Hipotesis : Uji t (Parsial), Uji F (Simultan)
5. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kinerja pegawai Honorer (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,477	0,361	Valid
2	0,721	0,361	Valid
3	0,780	0,361	Valid
4	0,637	0,361	Valid
Kompensasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,669	0,361	Valid
2	0,743	0,361	Valid
3	0,671	0,361	Valid
4	0,607	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,444	0,361	Valid
2	0,642	0,361	Valid
3	0,780	0,361	Valid
4	0,654	0,361	Valid
5	0,724	0,361	Valid

Gambar 2 Uji Validitas

Seluruh poin pernyataan baik Kinerja pegawai Honorer (Y), Kompensasi (X1) maupun Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja pegawai Honorer (Y)	0,753	0,6	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,765	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,757	0,6	Reliabel

Gambar 3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.50810072	
Most Extreme Differences	Absolute	.206	
	Positive	.095	
	Negative	-.206	
Test Statistic		.206	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.175 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.020
		Upper Bound	.330

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 40 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 4 Uji Normalitas

Nilai signifikansi (Monte Carlo Sig.) seluruh variabel sebesar 0,175. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.886	1.128
Disiplin Kerja	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Gambar 5 Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.175	1.599		.735	.467
	Kompensasi	.113	.110	.176	1.030	.310
	Disiplin Kerja	-.095	.086	-.188	-1.099	.279

a. Dependent Variable: ABS RES

Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi Kompensasi (X1) sebesar 0,310 ,dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,279 ,dimana seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.330	2.487		
Kompensasi	.516	.171	.423	
Disiplin Kerja	.291	.135	.303	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Gambar 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 1,330 + 0,516X_1 + 0,291 X_2$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.598 ^a	.357	.323

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

Gambar 8 Uji Koefisien Determinasi

Nilai adjusted R square sebesar 0,323 atau 32,3%. Hal ini menunjukkan jika Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja pegawai Honorer (Y) sebesar 32,3% , sisanya sebesar 67,7% (100% - 32,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.330	2.487		.535	.596
Kompensasi	.516	.171	.423	3.023	.005
Disiplin Kerja	.291	.135	.303	2.164	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

- a) t hitung (3,023) > t tabel (1,685), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Honorer (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Orsandi, 2020).
- b) t hitung (2,164) > t tabel (1,685), dan nilai signifikansinya sebesar $0,037 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Honorer (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulandri & Orsandi, 2020).

2. Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.300	2	24.650	10.282	.000 ^b
	Residual	88.700	37	2.397		
	Total	138.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Honorer

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

F hitung (10,282) > F tabel (2,47), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai Honorer (Y).

KESIMPULAN

- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, baik dari segi keadilan, kelayakan, maupun ketepatan waktu, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai honorer.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam bekerja, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
- Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja.

REFERENSI

- Andriani, a., & faris, r. M. (2022). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal ilmu multidisplin, 1(1), 10–15.
- Cahaya, a. D. (2023). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai desa di kecamatan plered*. Jurnal ekonomi manajemen dan bisnis (jemb), 2(2), 11–26.
- Dr.a.a anwar prabu mangkunegar, drs., m.si., p. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumber daya manusia, 20(5), 40–43.
- Ghozali. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Metode penelitian kuantitatif, 6(1), 1–7.
- Gozali, & imam. (2016). *Metode penelitian kuantitatif,kulitatif*. Metode penelitian, 85(1), 6.
- Hasibuan. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada pt. Indomas rezeki jaya kabupaten pelalawan*. Eko dan bisnis (riau economics and business reviewe), 11(2), 127–140.
- Hulu, j. M., progresif buulolo, & anskaria s. Gohae. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat mazokabupaten nias selatan*. Jurnal ilmiah mahasiswa nias selatan, 4(2), 36–45.
- Maharani, a. P., & mujiasih, e. (2020). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan work engagement pada pegawai honorer*. Jurnal empati, 7(2), 510–521.
- Nurhanispa, n., azis, i., & wirastuti, w. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer dinas bimataring provinsi sulawesi tengah*. Jurnal ilmu manajemen universitas tadulako (jimut), 6(1), 32–41.
- Nurkholis. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ya bakii mart sugihan*. Skripsi mahasiswa universitas nahdlatul ulama al ghazali cilacap, 1–15.
- Saputro, e., & darda, a. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal ekobis : ekonomi bisnis & manajemen, 9(2), 114–123.
- Sazly, s., & permana, d. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan teluknaga kabupaten tangerang*. Jurnal perspektif, 18(2), 209–217.
- Shinta ramadanis, netti indrawati, & afni yeni. (2023). *Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten solok*. Jurnal ekonomi dan manajemen, 3(1), 99–109.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Book, 1–2.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Book, 11, 2017.
- Suparyanto, 2020. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. In eureka media aksara, september 2022 anggota ikapi jawa tengah no. 225/jte/2021 (vol. 5, issue 3).
- Sutrisno. (2019). *Disiplin kerja pegawai*. Sustainability (switzerland), 11(1), 1–14.
- Tasrif, nurasisah, & wijaya, i. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap. Pengaruh disiplin terhadap kinerja*, 2(1), 245–254.

Yulandri, & orsandi. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Economics and digital business review*, 1(2), 203–213.