



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGAWAI (STUDI PADA BALAI PELAKSANA TEKNIS BINA MARGA WILAYAH SEMARANG)

Bonaventura Stella, Indi Djastuti

Email : bonaventura.stella@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of labor discipline and compensation system on employee performance of Badan Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang. There are 2 independent variables in this study : labor discipline and compensation system on employee performance. This study uses census method with 50 respondents. The analytical method used in this study is multiple linear regression. Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and reliable. In the classical assumption test, regression models multicollinearity trouble-free, does not occur heteroscedasticity, and normal distribution. The result of this study showed that labor discipline variable has positive and significant effect on employee performance, and compensation system variable has positive and significant on employee performance. Therefore, this study is expected to bring benefits to the “Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang”, the employees, and the government as reference material to determine issues relating to the performance of “Pegawai Negeri Sipil” until later to do a policy to solve these problems.

Keyword : Labor Discipline, Compensation System, Employee, and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja dari pegawai negeri sipil merupakan sesuatu yang penting. Begitu pentingnya suatu kinerja pegawai maka perlu ditingkatkan disiplin kerja PNS guna menunjang pemerintahan yang bisa mengayomi masyarakat. Guna menentukan keberhasilan dan perkembangan instansi pemerintahan sudah selayaknya menempatkan manajemen sumber daya manusia pada posisi didalam suatu instansi pemerintahan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryono, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakasa Utama (2010) menyimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sangat tinggi karena memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 pada analisis regresinya. Namun, penelitian yang dilakukan Indra Kurniawan dan Aprih Santoso (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,123 pada analisis regresinya.

Selain disiplin kerja, kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh sistem kompensasi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakasa Utama (2010) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Namun ada penelitian yang hasilnya bertentangan dengan penelitian tersebut, yaitu penelitian Dian Fitri Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karena memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,089.

Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang, sebagai salah satu dari sembilan Balai yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah, lokasi kantor berada di kota Semarang, dipimpin oleh Kepala Balai dibantu Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Jalan, Kepala Seksi Jembatan, dan 16 (enam belas) orang Pengamat Jalan dan Jembatan dengan jumlah pegawai sebanyak 50 (lima puluh) pegawai. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja

pegawai yang saat ini ada di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang, yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin pegawai dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Kenyataan tersebut di atas didukung oleh data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) serta rekapitulasi kehadiran pegawai yang penulis ambil sebagai data *sampling* pada bulan November 2014 sampai Januari 2015, seperti digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai)
BPT Bina Marga Wilayah Semarang
Periode : November 2014 s/d Januari 2015

Unsur yang Dinilai	Nilai Rata – Rata Pegawai		
	November 2014	Desember 2014	Januari 2015
Orientasi Pelayanan	82%	80,5%	79,5%
Integritas	83%	80,7%	80%
Komitmen	80%	81,3%	83%
Disiplin	81%	79,7%	78%
Kerja Sama	84%	82%	83%
Kepemimpinan	81,7%	80%	80%
Nilai Rata –Rata Keseluruhan	81,95%	80,7%	80,58%

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa secara garis besar terdapat penurunan prosentase sasaran kerja pegawai dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Januari 2015. Hal ini menunjukkan bahwa selama tiga bulan berturut – turut terjadi masalah dalam BPT Bina Marga Wilayah Semarang terkait dengan kinerja pegawai.

Selain Data Sasaran Kinerja Pegawai tersebut, menurut penuturan dari Kepala Seksi Jalan Ir. Yatno Sastrowardoyo permasalahan mengenai kinerja pegawai dalam Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang juga terjadi dalam proyek pekerjaan jalan selama 3 bulan tersebut, diantaranya keterlambatan penyampaian bahan material hingga ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan rencana. Hal – hal tersebutlah yang menjadi penyebab terhambatnya kinerja pegawai di lapangan. Dalam tabel tersebut pula terlihat bahwa unsur yang mengalami penurunan paling besar ialah unsur disiplin. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang perlu mendapatkan penanganan dari instansi. Selain tabel sasaran kerja pegawai, masalah disiplin kerja di BPT Bina Marga Wilayah Semarang juga terlihat pada tabel kehadiran pegawai berikut ini :

Tabel 2
Komparasi Prosentase Kehadiran Pegawai Terhadap Komponen Terlambat Datang Dan Tanpa Keterangan
BPT Bina Marga Wilayah Semarang
Periode : November 2014 s/d Januari 2015

No	Periode Bulan	Prosentase (%)	
		Terlambat Datang	Tidak Hadir Tanpa Keterangan
1.	November 2014	0,93	0,20
2.	Desember 2014	1,12	0,46
3.	Januari 2015	1,52	0,86

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2014-2015

(Jumlah total teoritis kehadiran pegawai selama hari kerja dalam sebulan adalah 1.512, dengan perhitungan jumlah hari kerja dalam seminggu adalah lima hari kerja).

Berdasarkan tabel komparasi kehadiran pegawai tersebut, terlihat bahwa terdapat kenaikan *prosentase* keterlambatan pegawai serta tanpa keterangan selama 3 bulan berturut – turut di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin pegawai di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang belum berjalan secara maksimal. Perilaku disiplin yang kurang maksimal nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penulis juga mencoba mengkaitkan kurang maksimalnya kinerja pegawai di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang dengan masalah sistem kompensasi yang berlaku di lingkup organisasi ini. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ir. R. Antarikso Utomo, MT. selaku Kepala Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang diketahui bahwa “dalam konteks pemberian sistem kompensasi di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang, terdapat beberapa hal yang belum berjalan dengan baik dimana dalam hal ini terkait dengan pemberian tunjangan diantara para pegawai”. Dengan demikian, sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai belum memberikan gambaran yang sesuai dengan harapan pegawai khususnya di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang.

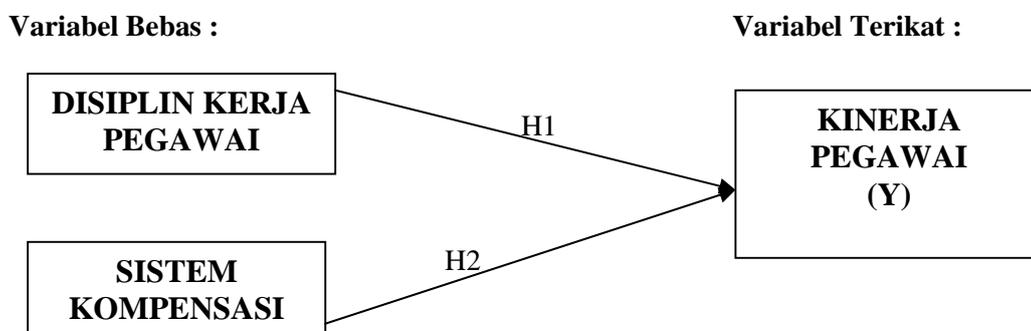
Dari uraian-uraian di atas, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini mengenai pengaruh antara kedua faktor tersebut, yakni disiplin kerja pegawai dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menentukan judul Skripsi: “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang**”.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Menurut Suardi Yakub, dkk. (2014), kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hesti Prasetyo Sejati dan Teguh Ariefiantoro (2012), didapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja di SMP Muhammadiyah 3 Semarang. Selain itu penelitian lain dilakukan oleh Donny Prakasa Utama (2010) yang mengatakan bahwa sistem kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Negara, penelitian lain dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin (2013) yang mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Dari uraian para peneliti tersebut, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber : Donny Prakasa Utama (2010), Hesti Prasetyo Sejati dan Teguh Ariefiantoro (2012), Fudin Zainal Abidin (2013), dan Suardi Yakub, dkk. (2014)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh positif antara sistem kompensasi dengan kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) yang mempunyai indikator Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian, upaya peningkatan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan, kemampuan mengoperasikan alat bantu pekerjaan, komunikasi antar sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi dengan pihak luar dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Sistem Kompensasi (X2).

Indikator variabel disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu ketepatan waktu kehadiran dan pulang pegawai, pemanfaatan waktu kerja, kepatuhan pegawai pada instruksi atasan, pemahaman terhadap tata tertib organisasi, pelaksanaan tata tertib organisasi, kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian, keikutsertaan dalam pemeliharaan alat-alat kantor, pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP. Indikator variabel sistem kompensasi dalam penelitian ini yaitu pemahaman pegawai terhadap sistem penggajian, kesesuaian sistem gaji dengan kondisi organisasi, waktu pelaksanaan pemberian gaji, kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan, kesesuaian gaji dengan kedudukan pegawai, kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup pegawai, waktu pelaksanaan dan kesesuaian pemberian tunjangan pegawai, dan kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan hidup pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPT Bina Marga Wilayah Semarang. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 50 orang pegawai. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, karena jumlah populasinya sedikit yaitu hanya 50 orang karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2013).

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji T dan uji F), dan koefisien determinasi. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan 5 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Sedangkan jenis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner adalah data yang bersifat *Interval*. Penyajian ketentuan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Ketentuan penilaian

Keterangan	Skor
STS = Sangat Tidak Setuju	1
TS = Tidak Setuju	2
N = Netral	3
S = Setuju	4
SS = Sangat Setuju	5

Sumber: Metode Penelitian Manajemen (Augusty Ferdinand, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Cara pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 15 yang hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

		Correlations										
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Disiplin
Q1	Pearson Correlation	1	,486**	,502**	,320*	,639**	,409*	,508**	,612**	,669**	,595**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,023	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q2	Pearson Correlation	,486**	1	,340*	,144	,209	,357**	,492**	,295*	,359**	,583**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,318	,145	,011	,000	,037	,010	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q3	Pearson Correlation	,502**	,340*	1	,396**	,443**	,343**	,582**	,621**	,425**	,619**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016		,004	,001	,015	,000	,000	,002	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q4	Pearson Correlation	,320*	,144	,396**	1	,226	,496**	,155	,283	,411**	,447**	,584**
	Sig. (2-tailed)	,023	,318	,004		,115	,000	,282	,046	,003	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q5	Pearson Correlation	,639**	,209	,443**	,226	1	,342**	,318	,397**	,509**	,418**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,145	,001	,115		,015	,024	,004	,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q6	Pearson Correlation	,409*	,357**	,343**	,496**	,342**	1	,008	,100	,377**	,414**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,003	,011	,015	,000	,015		,957	,488	,007	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q7	Pearson Correlation	,508**	,492**	,582**	,155	,318	,008	1	,660**	,378**	,459**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,282	,024	,957		,000	,007	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q8	Pearson Correlation	,612**	,295*	,621**	,283	,397**	,100	,660**	1	,530**	,454**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,046	,004	,488	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q9	Pearson Correlation	,669**	,359**	,425**	,411**	,509**	,377**	,378**	,530**	1	,643**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,002	,003	,000	,007	,007	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q10	Pearson Correlation	,595**	,583**	,619**	,447**	,418**	,414**	,459**	,454**	,643**	1	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,003	,003	,001	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Disiplin	Pearson Correlation	,827**	,591**	,772**	,584**	,643**	,568**	,632**	,711**	,765**	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Sistem Kompensasi

		Correlations								
		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Kompensasi
Q11	Pearson Correlation	1	,171	,500**	,129	,255	,319	,160	,338	,606**
	Sig. (2-tailed)		,235	,000	,373	,074	,024	,266	,016	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q12	Pearson Correlation	,171	1	,431**	,263	-,007	,080	,288	,265	,550**
	Sig. (2-tailed)	,235		,002	,065	,961	,581	,042	,063	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q13	Pearson Correlation	,500**	,431**	1	,285	,276	,382**	,144	,256	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,045	,052	,006	,318	,073	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q14	Pearson Correlation	,129	,263	,285	1	,190	,118	,299	,210	,539**
	Sig. (2-tailed)	,373	,065	,045		,187	,414	,035	,143	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q15	Pearson Correlation	,255	-,007	,276	,190	1	,326*	,129	,207	,485**
	Sig. (2-tailed)	,074	,961	,052	,187		,021	,373	,149	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q16	Pearson Correlation	,319	,080	,382**	,118	,326*	1	,295	,082	,556**
	Sig. (2-tailed)	,024	,581	,006	,414	,021		,038	,571	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q17	Pearson Correlation	,160	,288	,144	,299	,129	,295	1	,391**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,266	,042	,318	,035	,373	,038		,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q18	Pearson Correlation	,338	,265	,256	,210	,207	,082	,391**	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,016	,063	,073	,143	,149	,571	,005		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	,606**	,550**	,704**	,539**	,485**	,556**	,600**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Kinerja
Correlations

		Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	kinerja_D
Q19	Pearson Correlation	1	,201	,125	,008	,189	,125	,275	,273	,389	,507
	Sig. (2-tailed)		,163	,386	,955	,188	,387	,053	,055	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q20	Pearson Correlation	,201	1	,153	,062	,136	-,014	,283	,247	,188	,426
	Sig. (2-tailed)	,163		,288	,667	,345	,924	,046	,084	,191	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q21	Pearson Correlation	,125	,153	1	-,006	,150	-,015	,311	,130	,207	,368
	Sig. (2-tailed)	,386	,288		,967	,299	,917	,028	,369	,150	,009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q22	Pearson Correlation	,008	,062	-,006	1	,204	,316	,017	,123	,216	,429
	Sig. (2-tailed)	,955	,667	,967		,156	,025	,906	,393	,133	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q23	Pearson Correlation	,189	,136	,150	,204	1	,379	,395	,386	,428	,654
	Sig. (2-tailed)	,188	,345	,299	,156		,007	,004	,006	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q24	Pearson Correlation	,125	-,014	-,015	,316	,379	1	,043	,031	,183	,436
	Sig. (2-tailed)	,387	,924	,917	,025	,007		,764	,831	,203	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q25	Pearson Correlation	,275	,283	,311	,017	,395	,043	1	,571	,364	,629
	Sig. (2-tailed)	,053	,046	,028	,906	,004	,764		,000	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q26	Pearson Correlation	,273	,247	,130	,123	,386	,031	,571	1	,578	,699
	Sig. (2-tailed)	,055	,084	,369	,393	,006	,831	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q27	Pearson Correlation	,389	,188	,207	,216	,428	,183	,364	,578	1	,760
	Sig. (2-tailed)	,005	,191	,150	,133	,002	,203	,009	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja_D	Pearson Correlation	,507	,426	,368	,429	,654	,436	,629	,699	,760	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,009	,002	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tampilan *output* SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang sama (berkorelasi). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner. Pengukuran reliabilitas menggunakan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Selanjutnya uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan *Cronbach Alpha* (), dimana jika $>0,70$ konstruk dikatakan reliabel (Ghozali,2011). Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 15 yang hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha ()	Keterangan
Disiplin Kerja	0,879	Reliabel
Sistem Kompensasi	0,719	Reliabel
Kinerja	0,708	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Alpha* yang cukup besar yaitu lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya indikator-indikator pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tingginya suatu indikator, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan *three box method* sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} : \frac{\%F \times 5}{5} = \frac{51 \times 5}{5} = \frac{255}{5} = 50$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : \frac{\%F \times 1}{5} = \frac{51 \times 1}{5} = \frac{51}{5} = 10$$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 10 - 50 dengan rentang sebesar 40. Dengan menggunakan *three box method* maka rentang tersebut dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing sebesar 13,6 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut :

- 10 – 23,2 : rendah
- 23,3 – 36,5 : sedang
- 36,6 – 50 : tinggi

Kemudian *scoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 untuk skor maksimal dan 1 untuk skor minimal, maka perhitungan angka indeks dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Tabel 8

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu	0	32	18	0	0	118	23,6	Sedang
2	Tugas yang saya selesaikan selalu sesuai dengan harapan	0	38	11	1	0	113	22,6	Rendah
3	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diberikan oleh kantor demi peningkatan kualitas dan kuantitas kerja	0	37	13	0	0	113	22,6	Rendah

4	Saya selalu memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan terkait dengan pekerjaan	6	30	14	0	0	108	21,6	Rendah
5	Pekerjaan yang saya jalani sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	9	38	3	0	0	94	18,8	Rendah
6	Saya mampu mengoperasikan alat bantu pekerjaan dengan baik	3	24	23	0	0	120	24	Sedang
7	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan teman seantor	1	37	12	0	0	111	22,2	Rendah
8	Saya selalu mengkomunikasikan pekerjaan dengan atasan apabila menemukan kesulitan	3	30	15	2	0	116	23,2	Rendah
9	Saya berkomunikasi dengan pihak luar terkait dengan penyelesaian pekerjaan	0	15	26	8	1	145	29	Sedang
	Jumlah	22	281	135	11	1	1038		
	Rata-rata							23,07	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 9 tersebut, didapatkan rata-rata skor tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebesar 23,07 (rendah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat persepsi yang tidak baik dari responden mengenai kinerja pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang. Nilai indeks pekerjaan yang saya jalani sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki mempunyai nilai indeks terendah yaitu sebesar 18,8 (rendah). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan job desk dianggap kurang sesuai bagi sebagian besar pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang.

Tabel 9

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya datang / pulang kantor tepat waktu	11	20	19	0	0	108	21,6	Rendah
2	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur jam kerja yang telah ditetapkan instansi	4	37	9	0	0	105	21	Rendah
3	Saya keluar kantor ketika ada waktu luang	4	33	9	3	1	114	22,8	Rendah
4	Saya selalu mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasan	5	29	13	3	0	114	22,8	Rendah
5	Terkadang saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri	13	33	4	0	0	91	18,2	Rendah
6	Saya selalu mematuhi tata tertib yang berlaku	6	26	18	0	0	112	22,4	Rendah
7	Saya pernah diberi sanksi oleh kantor	1	36	13	0	0	112	22,4	Rendah

8	Saya selalu menggunakan atribut seragam secara lengkap sesuai dengan prosedur yang ada	5	29	15	1	0	112	22,4	Rendah
9	Saya selalu menjaga inventaris / perlengkapan kantor dengan baik	0	18	28	4	0	136	27,2	Sedang
10	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP	0	14	24	11	1	149	29,8	Sedang
Jumlah		49	275	152	22	2	1153		
Rata-rata								23,06	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel tersebut, tanggapan responden mengenai disiplin kerja sebesar 23,06 (rendah). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada persepsi yang tidak baik dari responden terhadap disiplin kerja pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang. Sedangkan pertanyaan terkadang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri mempunyai nilai indeks terendah yaitu sebesar 18,2 (rendah). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai belum dapat mematuhi instruksi yang diberikan oleh atasan terkait dengan penyelesaian pekerjaan.

Tabel 10

Tanggapan Responden Mengenai Sistem Kompensasi

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memahami aturan sistem kompensasi yang berlaku di kantor	2	38	10	0	0	108	21,6	Rendah
2	Sistem gaji yang berlaku sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan	4	36	10	0	0	106	21,2	Rendah
3	Gaji diberikan dengan tepat waktu	10	36	4	0	0	94	18,8	Rendah
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	0	28	22	0	0	122	24,4	Sedang
5	Gaji diberikan kepada seluruh pegawai secara adil	1	39	10	0	0	109	21,8	Rendah
6	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	3	36	11	0	0	108	21,6	Rendah
7	Setiap pegawai mendapatkan tunjangan dengan adil dan tepat waktu	0	26	23	1	0	125	25	Sedang
8	Tunjangan yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai	0	15	33	2	0	137	27,4	Sedang
Jumlah		20	254	123	3	0	909		
Rata-rata								22,73	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

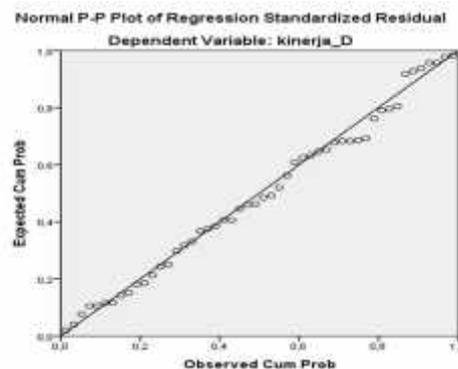
Berdasarkan tabel tersebut, tanggapan responden mengenai sistem kompensasi sebesar 22,73 (rendah). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada persepsi yang tidak baik dari responden terhadap sistem kompensasi di BPT Bina Marga Wilayah Semarang. Sedangkan pertanyaan mengenai gaji diberikan dengan tepat waktu memiliki nilai indeks terendah yaitu sebesar 18,8 (rendah). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian gaji di BPT Bina Marga Wilayah Semarang masih belum berjalan dengan baik karena pemberian gaji dianggap terlambat oleh sebagian besar pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *P-P Plot*.

Pengujian Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 11

Pengujian Multikolonieritas

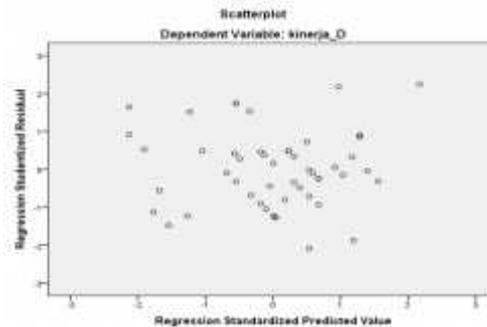
Variabel	Uji Multikolonieritas	
	Tolerance	VIF
Sistem Kompensasi	0,751	1,332
Kinerja	0,751	1,332

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* dari semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5. Hasil Analisis Regresi

Tabel 12

Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1					
(Constant)		2,191	,033		
Disiplin	,537	6,106	,000	,751	1,332
Kompensasi	,447	5,079	,000	,751	1,332

Sumber : Hasil Print Out Analisis Regresi

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,537X_1 + 0,447X_2$$

Penjelasan dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel sistem kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan sistem kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Signifikansi Parsial)

Tabel 13
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,665	1,673		2,191	,033
	Disiplin	,326	,053	,537	6,106	,000
	Kompensasi	,527	,104	,447	5,079	,000

a. Dependent Variable: kinerja_D

Sumber: Hasil print out analisis regresi.

1) Uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung = 6,106 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti Hipotesis Satu yaitu secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja diterima.

2) Uji pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel Pengawasan (X_2) diperoleh nilai t hitung = 5,079 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, maka Hipotesis Dua yaitu secara parsial variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja diterima.

b. Uji F (Signifikansi Simultan)

Tabel 14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,755	2	136,377	62,616	,000 ^b
	Residual	102,365	47	2,178		
	Total	375,120	49			

a. Dependent Variable: kinerja_D

c. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

Sumber: Hasil print out analisis regresi.

Dari tabel tersebut, diketahui nilai F adalah 62,616 dan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai F yang lebih besar dari 4, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan sistem kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, pengawasan, dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja diterima.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,716	1,476

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: kinerja_D

Sumber: Hasil print out analisis regresi.

Pada Tabel 4.18 ditunjukkan nilai adjusted R² sebesar 0,716 yang artinya 71,6% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen disiplin kerja dan sistem kompensasi, sedangkan sisanya 28,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, serta mengacu pada tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima). Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hesti Prasetyo Sejati dan Teguh Ariefiantoro serta Donny Prakasa Utama.

Variabel Sistem Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nela Nuriah dan Nila Mayasari. Variabel disiplin kerja dan sistem kompensasi secara bersama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan sistem kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Donny Prakasa Utama. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan. Variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di BPT Bina Marga Wilayah Semarang adalah variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,537. Sedangkan variabel sistem kompensasi hanya memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,447. Hasil nilai *adjusted R²* pada model sebesar 0,716 yang artinya 71,6% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen disiplin kerja dan sistem kompensasi, sedangkan sisanya 28,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni: Ada beberapa responden yang kurang memiliki pengetahuan terhadap variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, sistem kompensasi, serta kinerja pegawai sehingga perlu pendampingan dan penjelasan terlebih dahulu kepada responden tentang pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan responden. Hal ini membuat pengumpulan data menjadi lebih lama, mayoritas responden memiliki respon kurang baik terhadap variabel yang diteliti, sehingga terlihat pada rata-rata jawaban responden memiliki nilai indeks yang tergolong rendah, penelitian ini tidak dapat dilakukan pada instansi atau perusahaan lain karena perbedaan karakter tiap individu yang bekerja di BPT Bina Marga Wilayah Semarang berbeda dengan di tempat lain.

REFERENSI

Agusty Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.



- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dian Fitria Handayani. (2013). “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/viewFile/655/412. Diunduh Senin, 2 Maret 2015.
- Donny Prakasa Utama. (2010). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara”. lib.ui.ac.id/file?file=digital/136288T%2028147...full%20text.pdf. Diunduh Senin, 23 Februari 2015.
- Fudin Zainal Abidin. (2013). “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”. fudinzainal.com/images/penelitian/skripsi.php. Diunduh Rabu, 17 Juni 2015
- Hesti Prasetyo Sejati dan Teguh Ariefiantoro. (2012). “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staf SMP Muhammadiyah 3 Semarang”. *Jurnal Mahasiswa Q – Man Universitas Semarang*. Volume 1, No.4, h.7
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indra Kurniawan dan Aprih Santoso. (2012). “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang”. *Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*. Volume 1, No.2, h.3.
- Malayu Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nela Nuriah. (2012). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP BRI) AL-IKHLAS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon”. web.iaincirebon.ac.id/ebiik/.../NELA%NURILAH58320142_ok.pdf. Diunduh Rabu, 15 April 2015.
- Nilu Mayasari. (2011). “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Podomoro Land, Tbk”. lib.yai.ac.id/index.php/p=show_detail&id=1870. Diunduh Kamis, 9 April 2015.
- Sekaran. (2011). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Suardi Yakub, dkk. (2014). “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh”. *Jurnal Ilmiah Saindikom*. Vol 13, No.3, h.228, 233
- Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.