



PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) MEKAAR CABANG DEPOK

KHAIRUL UYUN¹

¹ Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta, 12530)
hendra.kaat@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 07/01/2026 Diperbaiki tgl. 07/01/2026 Disetujui tgl. 07/01/2026 Tersedia daring tgl. 01/01/2026	<p>Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), dimana penulis menyediakan pilihan dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin (X1) sebesar 5.556 sedangkan nilai ttabel untuk N = 65 sebesar 1.997. Jadi $5.556 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 7.272, sedangkan nilai ttabel untuk n = 65 sebesar 1.997. Jadi $7.272 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh disiplin dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 60.361 Sedang Ftabel (α 0,05) untuk N = 65 sebesar 2.75. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $60.361 > 2.75$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.650. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65% Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.602	Kata Kunci: Disiplin, Kompensasi, Kinerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Pada dasarnya tujuan utama dari

pengelolaan sumber daya manusia

adalah untuk mengusahakan agar setiap

pegawai memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai. Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi, oleh karenanya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dinilai sebagai suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya.

Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang bernilai positif akan memberikan keunggulan yang kompetitif bagi organisasi itu sendiri. Dengan kinerja pegawai yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi organisasi dalam melaksanakan terobosan- terobosan pengembangan organisasi baik untuk merger, ekspansi, maupun mengakuisisi organisasi lain. Sementara kinerja pegawai yang bernilai negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan-tujuan organisasi, bahkan dapat menurunkan citra organisasi di mata pesaing. Oleh karenanya perlu diperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, terdapat dua faktor yang dianggap mempengaruhi tinggi rendah tingkat kinerja pegawai, yaitu bentuk disiplin kerja dan pemberian kompensasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja selanjutnya dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi pegawai dan agar pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Puspitasari (2019) Disiplin kerja yang baik berkorelasi dengan kinerja pegawai yang lebih efektif. Faktor-faktor seperti pengawasan yang konsisten, penerapan aturan yang jelas, dan insentif memiliki dampak besar terhadap tingkat disiplin.

Hal inilah yang dapat menghambat pelaksanaan penyelesaian tugas dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Kondisi tersebut di atas diduga karena belum adanya kesadaran sebagian pegawai tentang pentingnya

disiplin kerja dan belum adanya sanksi yang tegas kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Selain disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi menjadi agenda penting dalam kegiatan organisasi, karena pegawai akan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Pemberian kompensasi yang benar dan memadai akan memberikan manfaat positif tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang benar dan memadai akan menurunkan tingkat perputaran pegawai dan biaya perekrutan pegawai baru dapat ditekan, sehingga menguntungkan bagi organisasi. Organisasi selalu mengharapkan agar perilaku pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, maka kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi dalam mengarahkan perilaku pegawai.

Permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai, yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja pegawai PNM Cabang Depok dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain diantaranya

adalah belum optimalnya kerjasama antar pegawai. Hal ini dapat terlihat dari sikap pegawai yang membiarkan pegawai lainnya memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan pegawai tersebut memiliki keleluasaan waktu. Fenomena lain yang terjadi adalah belum optimalnya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, tidak semua pegawai PNM Cabang Depok memiliki keterampilan dan masih banyak pegawai kurang memahami pekerjaan yang dilakukannya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Selain manajemen personalia atau dalam bidang kepegawaian. Selain manajemen personalia, kita kenal kekhususan manajemen dalam bidang lain, misalnya manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan sebagainya. Meskipun demikian kalau kita perhatikan, manajemen personalia mempunyai tujuan yang sangat erat dengan yang lain. Misalnya ada hal yang ternyata dalam bidang manajemen telah dijelaskan tetapi dimasukkan pula dalam manajemen personalia seperti pendelegasian wewenang, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan

peranan manusia dalam organisasi yang memiliki unsur sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja

Sebelum menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu akan dijelaskan tentang pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola (Faustino Cardoso Gomes, 2019:19). Pengertian ini pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian, MA. (1995 : 6), dalam bukunya Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi mengungkapkan pengertian manajemen adalah : "Sebagian kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain". Dari situasi diatas dapat disederhanakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Ini

berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan oleh seorang saja, melainkan dilakukan oleh lebih dari satu orang.

Disiplin Kerja

Terjadinya kemangkiran (*absenteeism*) yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif, atau kurangnya pengertian dan kesadaran dari tenaga kerja betapa pentingnya masuk kerja secara tertentu. Untuk memperbaiki hal-hal yang dianggap kurang sesuai dengan pedoman normatif yang berlaku, manajemen bijaksana perlu memberikan peringatan, penskoran tanpa kompensasi, dan pemberhentian hubungan kerja untuk hal yang amat drastis dan spontanitas.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua pertauran dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Sutrisno (2019), "Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa: “Disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”. Sedangkan menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan tenaga kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku tenaga kerja sehingga tenaga kerja tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para tenaga kerja yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang mencerminkan ketaatan secara ikhlas dan rasa senang hati terhadap aturan atau tata tertib yang berlaku. Kedisiplinan pegawai dapat juga digambarkan seperti halnya pegawai selalu datang tepat waktu sesuai peraturan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku

Kompensasi

Pada dasarnya setiap organisasi mengharapkan setiap pegawainya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap pegawainya dalam melakukan tugas

serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada pegawai dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan organisasi. Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa: “*Compensation is what employee receive in exchange of their work. whether hourly wages or periodic salaries, the personnel departement usually designs and administers employee compentation.* (Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Martoyo (2017), “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.

Sastrohadiwiryono (2015), bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan”.

Sedangkan menurut Wibowo (2017), “Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada

pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan setelah pegawai melakukan pekerjaan untuk kemajuan organisasi dimana bentuk imbalan atau balas jasa ini biasa berbentuk fisik maupun non fisik, sebagai tanda terimakasih dari organisasi kepada pegawainya.

Kinerja Pegawai

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2020), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wirawan (2019) mengemukakan bahwa: “Kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang pegawai dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana pegawai dapat mencapai hasil tersebut”.

Widodo (2019) adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung

arti “*thing done*” (suatu hasil yang telah dikerjakan).

Selanjutnya Gibson (dalam Pasolong 2018), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Helfert (dalam Rivai dan Sagala, 2019) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupakan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan peran dalam organisasi”. Rivai (2018) menyatakan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Moehariono (2019) menyatakan bahwa: “Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja menurut penulis yaitu bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari bentuk tanggungjawab dari suatu organisasi atau individu tertentu terhadap wewenang yang telah diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan hasil sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif

karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif menyertakan sejumlah besar literatur utama di awal penelitian untuk memberikan arah atau petunjuk atas pertanyaan-pertanyaan dan hipotesis-hipotesis penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNM Cabang Depok. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 65 pegawai PNM Cabang Depok sebagai responden dalam penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS,

sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (disiplin), variabel X_2 (kompensasi) dan variabel Y (kinerja pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Citra Organisasi atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.219	.463		.634	.001
Disiplin (X_1)	.355	.064	.433	.556	.000
Kompensasi (X_2)	.478	.066	.566	.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 5.556 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 65$ sebesar 1.997. Jadi $5.556 >$

1.997, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 7.272, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 65$ sebesar 1.997. Jadi $7.272 > 1.997$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29.97531	2	14.98765	6.0361	.000 ^b
Residual	15.39454	42	.36535		
Total	45.36985	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_2), Disiplin (X_1)
Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56.753, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 72$ sebesar 2.73. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $56.753 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pendelegasian Wewenang (X_1) dan Koordinasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Efektifitas Tugas Pegawai (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,611	3,90890

a. Predictors: (Constant), Koordinasi (X2), Pendelegasian Wewenang (X1)

b. Dependent Variable: Efektifitas Tugas Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.622. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.2% Pendelegasian Wewenang (X₁) dan Koordinasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektifitas Tugas Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 37.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin (X₁) sebesar 5.556 sedangkan nilai ttabel untuk N = 65 sebesar 1.997. Jadi 5.556 > 1.997, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X₂) sebesar 7.272, sedangkan nilai ttabel untuk n = 65 sebesar 1.997. Jadi 7.272 > 1.997, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

Terdapat pengaruh disiplin dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 60.361. Sedang Ftabel (α 0,05) untuk N = 65 sebesar 2.75. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 60.361 > 2.75 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0.650. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 65% Disiplin (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A Akmal Sutja. Dkk. 2014. Panduan Penulisan Skripsi. Program Studi Bimbingan Konseling FKIP Universitas Jambi.
- Arif, Mirrian Sjöfyan. 2010. Organisasi dan Manajemen, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damodar N. Gujarati and Dawn C. Porter. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.

- Daryanto. 2013. Inovasi Pembelajaran Efektif. Bandung: Yrma Widya.
- Dimiyati, Azima. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. (Penelitian). Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Erlina. 2021. "Metodologi Penelitian". Medan: USU PRESS
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2018. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi. 2017. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Irwan, Muhamad. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan. Kabupaten Indragiri Hilir. Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Januansyah, Ulan. 2016. Pelaksanaan Pendelegasian Wewenang Oleh Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. Skripsi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomokep-146/Pj/2018 Tentang Pelimpahan Wewenang Direktur Jenderal Kepada Para Pejabat di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
- Kesumnajaya, Rifly. 2020. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Universitas Sumatera Utara : Medan.
- Kholisa Nur. 2012. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol.1, No.1, h. 10- 16.
- Kriyantono. 2012. Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana.
- Mardiasmo. 2016. Efisiensi dan Efektifitas. Jakarta: Andy.
- Mardiyah, K., & Setiawati, D. 2014. Penerapan Konseling Kelompok Cognitive Behaviour Modification (CBM) untuk Meningkatkan Tanggung Jawab dalam Belajar Siswa Kelas X-APH (Akomodasi Perhotelan) di SMK Gema 45 Surabaya. Jurnal Bimbingan dan Konseling, 4(3), 1-7.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. 2010. Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi, (Ed. 4). Jakarta : EGC.

- Mendrofa, Yupiter. 2018. Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. JAM PEMBNAS, Vol. 4 Nomor 1.
- Misnawati. 2016. "Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor. Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara". Program S.I. eJournal Ilmu Administrasi Negara, 2016, 4 (1) : 2592 - 2604.
- Mudjiono. 2012. Bimbingan dan Konseling Pribadi-sosial. Singaraja: Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mustari. 2021. Tanggung Jawab. Jakarta: Kajian Teoritis.
- Nugroho, Dian Ari. 2017. Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba. Malang: UB Press.
- Nursalam. 2013. Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Pakei, Beni. 2016. Konsep dan Analisis (Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era. Otonomi Daerah). Jayapura: Taushia.
- Parlina. 2016. Hubungan Antara Self Regulated Learning Dengan Tanggung Jawab Santri Tingkat Slt Di Pondok Pesantren Modern Zam - Zam Muhammadiyah Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Bachelor Thesis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Paulina. 2016. Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT.PLN(Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang Rayon Dinoyo Untuk Mewujudkan Pelayanan Prima. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol.5, No.1:58-61.
- Poerwandari, E.K. 2017. Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2013. Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rochmah, E. 2016. Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab pada Pembelajaran. Jurnal Al Murabbi, 3 (1), 36.
- Rusli, Ramli. 2020. Asas-Asas Manajemen. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Saryono. 2019. Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Nurdin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggungjawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. Gorontalo Development Review. Vol 1 No.1.