

Analisis Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Peni Wulandari

Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk

Arisyahidin

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri, Kediri

Abstract

The Nganjuk District Agricultural Office requires reliable human resources to achieve the stated goals. After understanding the importance of human resources as the activator of the organization, the organization must be able to manage, utilize and empower in such a way that the strengths of human resources in the organization can be optimized. For this reason, Employee Performance is emphasized.

The objectives of this research are: (1). To determine the effect of discipline on employee performance; (2). To determine the effect of compensation on employee performance; (3) To find out the effect of discipline and compensation together on employee performance.

The subjects of this study were employees of the Nganjuk District Agriculture Office with 75 employees. This study uses a quantitative approach. The research data were obtained by using questionnaire, observation and documentation techniques. The analysis technique used is multiple linear regression with t test and F test to test the research hypothesis.

The results showed that, the correlation of discipline and compensation showed a positive and significant effect on the performance of Nganjuk District Agricultural Service employees both separately and simultaneously, Effective contribution of discipline and compensation of 48,1% to employee performance.

Keywords: Performance, Discipline, Compensation, Nganjuk District Agriculture Office

A. Latar Belakang Teoritis

Berdasarkan hasil survey Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan RB) tahun 2015, didapatkan data hasil kinerja ASN/PNS di seluruh Indonesia yang menghasilkan bahwa kinerja pegawai ASN/PNS yang sesuai harapan hanya mencapai 40% yang memiliki keahlian dan kecakapan tertentu dalam bekerja. Sedangkan 60% sisanya hanya pandai dalam kemampuan administrasi. Dari 4.498.643 jumlah PNS di Indonesia sebanyak 20,94 persen para PNS tersebar di pegawai instansi pemerintah pusat, dan 79,06 persen merupakan PNS yang bekerja di pemerintah daerah. Sementara sebanyak 476.574 PNS menduduki jabatan struktural, 2.300.350 PNS menduduki jabatan fungsional tertentu.

Dari jumlah itu, 1.678.966 orang diantaranya merupakan guru, jabatan lainnya, yakni perawat, dosen, bidan, penyuluh pertanian, dokter, penyuluh KB, dan lainnya. Di sisi lain PNS yang menduduki jabatan fungsional umum tercatat sebanyak 1.721.719 orang. Sebanyak 430.026 orang diantaranya merupakan staf atau administrasi umum, 147.087 orang tenaga kependidikan. Jabatan lainnya terdiri dari pengolah data atau operator komputer, pengelola keuangan,

tenga kesehatan, penganalisis, dan lainnya (Data Kemenpan RB, 2015).

Priadana dan Ruswandi (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi organisasi itu sendiri. Karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan.

Evanita (2013) mengungkapkan bahwa kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mampu menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat terpenuhi tujuan sebuah organisasi maka kinerja harus didukung dengan motivasi kerja karyawannya. Karena motivasi sebagai faktor internal mampu memberikan nilai lebih dalam proses penyelesaian pekerjaan sedangkan motivasi dari sisi faktor eksternal akan mampu menjadi motor penggerak untuk terus berprestasi didalam organisasi.

Pertiwi dan Sary (2015) mengatakan bahwa setiap organisasi harus memperhatikan apa yang harus dilakukan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memberikan dorongan dan dukungan untuk memotivasi karyawannya. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, organisasi membuat aturan yang akan membentuk kedisiplinan setiap individu. Kedisiplinan pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan, dimana kedisiplinan tersebut dibentuk melalui konseling atau pendidikan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan keberlangsungan sebuah instansi. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka kinerja suatu instansi juga semakin baik (Mahardika, 2016).

Mahardika (2018) juga menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah instansi karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi untuk mencapai tujuan.

Pertiwi dan Sari (2015) menegaskan bahwa kedisiplinan dalam organisasi memiliki dua macam bentuk, yaitu pendisiplinan preventif dimana tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan dan pendisiplinan korektif dimana tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner.

Naibaho (2016) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang

dapat dicapainya. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh sebuah instansi dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Naibaho (2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh instansi. Suatu instansi mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Pengelolaan kompensasi adalah tugas penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusa. Pemberian kompensasi haruslah ditentukan secara benar dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan tahu secara pasti berapa besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Pertiwi, 2015).

Menurut Kistoyo (2008), kompensasi adalah sebagai pendapatan yang dapat berwujud uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang akan diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada instansi dimana ia bekerja. Setiap organisasi ingin kompensasi yang diberikan kepada para karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dari sebuah instansi dapat tercapai. Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh seluruh karyawan. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada instansi. Komponen dari kompensasi tersebut antara lain : 1) gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Kabupaten

Nganjuk dibagi menjadi beberapa fungsi diantaranya: 1) Kepala Dinas, 2) Sekretariat, 3) Sub Bagian Umum, 4) Sub Bagian Keuangan, 4) Bidang Perencanaan yang terdiri dari seksi perencanaan teknis dan seksi evaluasi dan pelaporan, 5) Bidang Tanaman Pangan terdiri dari seksi produksi tanaman pangan, seksi pasca panen dan pengolahan hasil tanaman pangan dan seksi perlindungan tanaman pangan, 6) Bidang Hortikultura terdiri dari seksi produksi hortikultura, seksi pasca panen dan produksi hortikultura serta seksi perlindungan tanaman hortikultura, 7) Bidang Perkebunan terdiri dari seksi produksi perkebunan, seksi pasca panen dan pengolahan hasil perkebunan serta seksi perlindungan tanaman perkebunan, 8) Bidang Bina Usaha Dan Penyuluhan yang terdiri dari seksi bina usaha tani dan seksi penyuluhan, 9) Bidang Peternakan terdiri dari Seksi Produksi, Penyebaran, dan Pengembangan Ternak, Seksi Usaha Tani Peternakan dan Pemasaran serta Seksi Kesehatan Hewan.

Peran serta pemerintah Kabupaten Nganjuk khususnya Dinas Pertanian berperan aktif dalam melakukan bimbingan dan penyuluhan kepada petani guna meningkatkan hasil produksi pertanian. Dinas Pertanian beserta jajarannya bahu membahu untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa pola dan sistem telah dilakukan khususnya peningkatan kedisiplinan pegawai serta pemberian kompensasi pegawai untuk menunjang dan mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa perubahan sistem yang saat ini telah dilakukan adalah adanya perubahan pola rekap data kehadiran pegawai yang bertransformasi dari pola manual ke bentuk digital. Pola kehadiran digital ini dilakukan untuk meningkatkan angka keaktifan kehadiran pegawai agar serangkaian program kerja dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh pegawai di dinas pertanian nganjuk. Dengan adanya peningkatan kedisiplinan pegawai maka diharapkan waktu kerja yang digunakan lebih efektif untuk melaksanakan tugas sehingga terjadi peningkatan kinerja dibanding sebelum diberlakukan model rekap data kehadiran digital.

Pola rekap data kehadiran digital ini diberlakukan karena adanya beberapa kelemahan pada model manual dimana

sebagian pegawai tidak datang tepat pada waktunya sehingga proses pekerjaan yang dilaksanakan tidak selesai tepat waktu. Transformasi model kehadiran dengan menggunakan sidik jari digital ternyata cukup efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Namun beberapa masalah berkaitan dengan kedisiplinan muncul kembali dalam bentuk dan model yang berbeda. Adanya kelemahan pada model sidik jari digital masih memungkinkan sebagian pegawai melakukan tindakan indisipliner. Untuk mengantisipasi adanya tindakan indisipliner maka pemerintah memberikan tambahan penghasilan atau kompensasi berupa tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai yang disiplin dan mempunyai kinerja yang baik. Harapannya dengan adanya tambahan tunjangan penghasilan ini akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh dinas kabupaten nganjuk.

Tujuan Penelitian: (a). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, (b). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, (c). Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kedisiplinan dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

B. Metode Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Sarwono (2006) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala dan fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas.

Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki

kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2013). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi (Rahmat, 2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk berjumlah 298 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini menggunakan *Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan diambil secara acak. Jika kondisi populasi mengandung sejumlah kategori yang berbeda, kerangka sampel dapat diorganisasi dengan menggunakan kategori yang terpisah. Cara penarikan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit *sampling* yang sesuai dengan ukuran unit *sampling* (Janie, 2012). Dengan memanfaatkan formulasi Yamane (Rahmat, 2013) dalam penarikan jumlah sampel dengan ketelitian 10% didapatkan 75 reponden yang harus diambil datanya.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dikembangkan peneliti sebelumnya. Instrumen yang digunakan

berupa kuesioner dengan skala Likert untuk setiap variabel penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan data interval dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Dalam skala ini, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Pengukuran validitas dari masing-masing alat pengambil data (kuesioner), dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diujicoba. Korelasi yang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Dalam SPSS 16.0 pengukuran reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach $>$ 0,60.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh antar variabel secara terpisah/parsial maupun untuk menguji pengaruh variabel secara simultan/bersama-sama. Berdasarkan analisis regresi berganda dengan memanfaatkan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)					
No	Variabel	Koef. B	Beta	t	Sig
1	(Constant)	12,292		3,861	0,000
2	Kedisiplinan (X1)	0,413	0,436	3,690	0,000
3	Kompensasi (X2)	0,267	0,315	2,668	0,009
<u>Keterangan :</u>					
t_{tabel}		= 1,666			
R		= 0,693			
R Square		= 0,481			
Adjusted R Square		= 0,466			
F_{hitung}		= 33,350			
F_{Tabel}		= 3,12			

Dari hasil analisis statistik sebagaimana ringkasan hasil analisis regresi pada tabel 1. Diatas dapat disusun rumusan fungsi atau persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = 12,292 + 0,413.X_1 + 0,267.X_2$$

$$R^2 = 0,481$$

Dari persamaan tersebut selanjutnya dapat diinterpretasikan untuk besarnya nilai dari tiap-tiap koefisien regresi sebagai berikut:

- a. Konstanta ($\beta_0 = 12,292$) menunjukkan bahwa jika kondisi dimana variabel kedisiplinan dan kompensasi dianggap tetap dan bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 12,292.
- b. Koefisien regresi variabel kedisiplinan ($\beta_1 = 0,413$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kedisiplinan meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,413 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi ($\beta_2 = 0,267$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,267 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,481$ menunjukkan besarnya kinerja pegawai dinas pertanian Nganjuk sekitar 48,1% ditentukan oleh perubahan variabel bebas kedisiplinan dan kompensasi.

1. Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk (Y)

Koefisien regresi variabel kedisiplinan ($\beta_1 = 0,413$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kedisiplinan meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,413 satuan. Besarnya nilai koefisien

regresi positif memberikan makna bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- a. Menentukan Hipotesis
 - Ho : $\beta_1 = 0$, secara terpisah variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
 - Ha : $\beta_1 \neq 0$, secara terpisah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
- b. Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,690 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 75 - 1 - 2 = 72$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,666.
- c. Kesimpulan

Karena harga t-hitung = 3,690 lebih besar dari harga t-tabel = 1,666 maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa secara terpisah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Dari hasil analisis tersebut baik analisis regresi maupun pengujian statistik membuktikan hipotesis yang mengatakan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini konsisten dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Evanita (2013) dan didukung juga oleh Harlie (2012). Hasil penelitian dikuatkan oleh argumen Harianto (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk (Y)

Koefisien regresi variabel kompensasi ($\beta_2 = 0,267$) memberikan makna bahwa pada kondisi *ceteris paribus*, jika skor rata-rata kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka skor rata-rata kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,267 satuan. Besarnya nilai koefisien regresi positif memberikan makna bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujiannya adalah:

- a. Menentukan Hipotesis
 - Ho : $\beta_2 = 0$, secara terpisah variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
 - Ha : $\beta_2 \neq 0$, secara terpisah variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
- b. Menghitung harga statistik
Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,668 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df = 75 - 1 - 2 = 72$) diperoleh harga t dalam tabel = 1,666.
- c. Kesimpulan
Karena harga t-hitung = 2,668 lebih besar dari harga t-tabel = 1,666, maka harga t-hitung berada di daerah penolakan Ho, maka kesimpulannya hipotesis menolak Ho, yang artinya bahwa secara terpisah variabel kompensasi mempunyai **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.
Dari hasil analisis, baik analisis regresi maupun pengujian statistik

membuktikan hipotesis bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan ini konsisten/mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2013), Murti (2014) dan Mahardika (2016). Hasil penelitian yang di atas diperkuat pula oleh Kurniawan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program komputer SPSS Versi 16.0 dihasilkan F-hitung sebesar 33,350. Dengan menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 75$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,12.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $F\text{-hitung } 33,350 > F\text{-tabel } 3,12$ yang bermakna secara bersama-sama variabel kedisiplinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Implikasi

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Berdasarkan hasil analisis variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,690$, $t_{tabel} = 2,026$).

Kedisiplinan merupakan variabel yang sangat penting dalam membangun kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Faktor-faktor yang mendukung terwujudnya kedisiplinan sehingga mampu

membangun kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk adalah ketaatan, menggunakan dan menjaga perlengkapan, kuantitas dan kualitas hasil kerja, semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh faktor tersebut berpengaruh kuat dalam membangun dan menunjang kinerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, namun diantara indikator tersebut faktor ketaatan berkontribusi paling besar dalam membangun kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk, sedangkan indikator semangat, kuantitas dan kualitas kerja sesuai dengan standar dapat terus didorong oleh bagian personalia atau Kepala Dinas melalui pembinaan, monitoring maupun supervisi.

Berdasarkan fakta empiris menunjukkan bahwa pembiasaan tertib administrasi dan tertib proses dalam mendukung kedisiplinan pegawai di Dinas Pertanian sudah cukup terpenuhi, hal ini dibuktikan dengan adanya sarana dan prasarana yang sangat memadai untuk mendukung kedisiplinan melalui alat presensi otomatis (check lock). Dengan adanya dukungan sarana ini menjadi menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, utamanya indikator ketaatan dan menjaga serta merawat fasilitas kantor untuk mendukung kinerja pegawai.

Penelitian yang berkaitan dengan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Murti (2014) yang menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin bagus kedisiplinan pegawai akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian

Berdasarkan hasil analisis variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didasari dari hasil analisis data menggunakan SPSS 16 menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 2,668$, $t_{tabel} = 1,666$).

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah manajemen pengelolaan suatu institusi. Dengan adanya sistem kompensasi akan menjadikan proses

kinerja pegawai berjalan baik. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam memberikan efek terhadap kinerja pegawai. Namun masih tetap lebih kuat dibandingkan kedisiplinan. Pengaruh cukup kuat didapatkan pada indikator Fasilitas, menyusul setelahnya adalah indikator insentif. Sedangkan indikator tunjangan merupakan faktor yang terendah yang berpengaruh terhadap kinerja menurut persepsi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan fakta empiris, dalam hal tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh pegawai, secara sistematis telah dibagi ke dalam bentuk tugas dan wewenang yang jelas, sehingga antara pegawai satu dengan yang lain, tidak terjadi kerancuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksinya. Disamping itu pelatihan dan pengembangan terus dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan, jumat krida, workshop, upgrading, dan melalui forum sarasehan. Hal ini dilakukan agar pegawai menjadi lebih kompeten, lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Penelitian yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Priadana (2013), Pertiwi (2015), Presilawati (2016) dan Naibaho (2016) yang dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karenanya semakin baik sistem kompensasi maka akan semakin kinerja pegawai. yang berdampak semakin meningkatnya kualitas segala bidang.

Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan.

Hasil Pengujian secara bersama-sama (simultan) atas variabel kedisiplinan dan variabel kompensasi membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Uraian hipotesis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F.

Hasil pengolahan data dengan perhitungan perangkat lunak program

komputer SPSS Versi 16.0 for Windows dihasilkan F-hitung sebesar 33,350. Dengan menggunakan taraf signifikansi (α : 5%), dan daerah kritis $df = 2$ dan $N = 75$ menghasilkan F-tabel sebesar 3,12. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F-hitung $33,350 > F$ -tabel 3,12 yang bermakna secara bersama-sama variabel kedisiplinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

Nilai koefisien determinasi berganda yang ditunjukkan oleh besarnya nilai $R^2 = 0,481$ menunjukkan besarnya kinerja pegawai dinas pertanian Nganjuk sekitar 48,1% ditentukan oleh perubahan variabel bebas kedisiplinan dan kompensasi.

Secara empiris, ASN Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk mempunyai tingkat kedisiplinan yang kuat didukung dengan sistem kompensasi (penggajian) yang teratur disalurkan tiap bulan. Hal ini memberikan efek yang terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Tawal (2015), Murti (2014), Sari (2015), Tariyan (2015), Hariyanto (2016), didukung Kurniawan (2016) semua sepakat menyatakan bahwa kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dan kompensasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian melalui proses pengujian yang tertuang pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kedisiplinan secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.
- Kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk. Artinya peningkatan Budaya Organisasi akan menyebabkan terjadinya peningkatan terhadap komitmen organisasional.
- Secara bersama-sama Kedisiplinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk.

E. Rekomendasi

- Faktor Kedisiplinan menduduki posisi lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja dari pegawai, maka risiko penurunan kinerja yang berasal dari kedisiplinan disarankan untuk dapat dihindari. Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya pengembangan keilmuan, teori kedisiplinan terutama dalam kaitannya dalam membangun kinerja pegawai pada sebuah institusi.
- Walaupun kompensasi tidak sekuat kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, namun perlu dicatat bahwa determinasinya dalam proporsi yang tidak jauh beda. Oleh karena itu personalia maupun kepala Dinas Pertanian Kabupaten Nganjuk disarankan dapat mengambil kebijakan dalam mendorong pegawai meningkatkan kedisiplinannya dan memperbaiki sistem kompensasi yang lebih efektif lagi.

F. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta. ISBN: 978-979-518-153-8.
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang. *Digilib-Jurnal : eprints.undip.ac.id/17249/*
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Kedisiplinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. *Digilib-Jurnal : digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2569*
- Hariyanto, Immanuel FX. 2016. Pengaruh kompensasi, Kinerja SDM dan disiplin kerja terhadap Pencapaian Kinerja Perusahaan. *Jurnal berkala ilmiah Efisiensi Vol.6 No.02 Tabun 2016*.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda*

- dengan SPSS. Semarang University Press: Semarang. ISBN: 978-602-9019-98-8.
- Kistoyo. 2008. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan. *digilib-Jurnal : eprints.uns.ac.id/9932/1/*.
- Kurniawan, Agus. 2016. Pengaruh Perencanaan SDM dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visioner & Strategis Vol. 5 No. 2 September 2016 ISSN : 23382864*.
- Mahardika, Baggia &Yulianthini, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. E-Journal Bisma Vol. 4 Tahun 2016*
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No. 4 ISSN 1693-5421*
- Murti, Arum Eka (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa. *Digilib-Jurnal : eprints.undip.ac.id/45322/*
- Naibaho, Kawet & Kojo, 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Jurnal berkala ilmiah Efisiensi Vol.6 No.02 Tahun 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Pertiwi dan Sari, 2015. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 2 No.3 Desember 2015 ISSN 2355-9357 Telkom University*.
- Priadana, Sidik., Ruswandi, Iwan. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Propinsi Jawa Barat, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.2, Oktober 2013, 52-63 ISSN 2443-0633 Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung*.
- Presilawati, Febyolla, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis Vol. 5 No. 2 September 2016 ISSN : 23382864 p.83-94 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*.
- Rahmat. 2013. Statistika Penelitian. Pustaka Setia. Bandung. ISBN: 978-979-076-337-1
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 4 Halaman 46-56.
- Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, 2007. Analisis Korelasi Regresi dan jalur dalam penelitian, Penerbit CV Pustaka Setya.
- Sari, Novita. 2015. Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap kinerja Dosen pada Politeknik Swasta di Palembang. *Jurnal Adminika volume 1, No. 2, juli-desember 2015 ISSN : 2422-3343*.
- Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Penerbit Graha Ilmu
- Septianti, Dian, 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Adminika Volume 1. No. 2, Juli-Desember 2015 ISSN: 2442-3343*.
- Tewal, O. K. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Manado. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, Vol. 3 No. 2
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial*

- Engineering Journal Vol.2 No. 1 (2013) 18-23, ISSN : 2302934X.*
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.7, No.2, Oktober 2013, 64-69 ISSN 2443-0633 Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.*
- Sugiyono. 2014. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung. ISBN: 978-979-8433-10-8.
- Tarigan., Rustono. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management Vol. 4 No.2 Agustus 2017 ISSN 2355-9357 Telkom University.*
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang. *Digilib-Jurnal: lib.unnes.ac.id/18042/*