

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS TIMOR**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE  
FOR THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL PERSONNEL AT THE TIMOR  
UNIVERSITY**

**Erpina Certika Purba**  
[erpinacertika@gmail.com](mailto:erpinacertika@gmail.com)  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor**

**Abstract**

*This study is intended to determine the reciprocal relationship between compensation and work discipline and the causal relationship between compensation and work discipline on performance both partially and simultaneously. The number of respondents is 100 people. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to the staff of educational staff working at the Timor University. Data analysis using Product Moment and regression. The results of this study indicate that compensation has a negative relationship with work discipline and compensation partially does not have a significant relationship with the performance of education staff at the Timor University. While the work discipline partially has a significant positive relationship with performance. Simultaneously compensation and work discipline have a significant positive relationship with the performance of education staff at the Timor University.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline and Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan timbal balik antara kompensasi dengan disiplin kerja dan hubungan sebab akibat antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Jumlah responden 100 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai tenaga kependidikan yang bekerja pada Universitas Timor. Analisis data menggunakan *Product Moment* dan regresi (regresi linear sederhana dan regresi linear berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan negatif dengan disiplin kerja dan kompensasi secara parsial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Timor. Sementara disiplin kerja secara parsial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja. Secara simultan kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Timor.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam penyelenggaraan suatu organisasi atau lembaga. Untuk mencapai tujuan dan sasaran serta visi suatu organisasi atau lembaga, dibutuhkan manusia yang handal dan kompeten dalam bidang tugasnya, sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan bisa dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja sebelumnya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

Kompensasi di Universitas Timor (Unimor) berupa gaji, tunjangan kinerja (Tunkin) dan uang lauk pauk (ULP). Universitas Timor (Unimor) memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang handal, tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012).

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam hal ini suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan

Kinerja pegawai di Unimor dapat dikatakan menurun apabila pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, mengerjakan pekerjaan apabila diminta oleh pimpinan, terlambat datang ke kantor, menganggap pekerjaan sebagai beban dan mengerjakan pekerjaan tidak sampai tuntas.

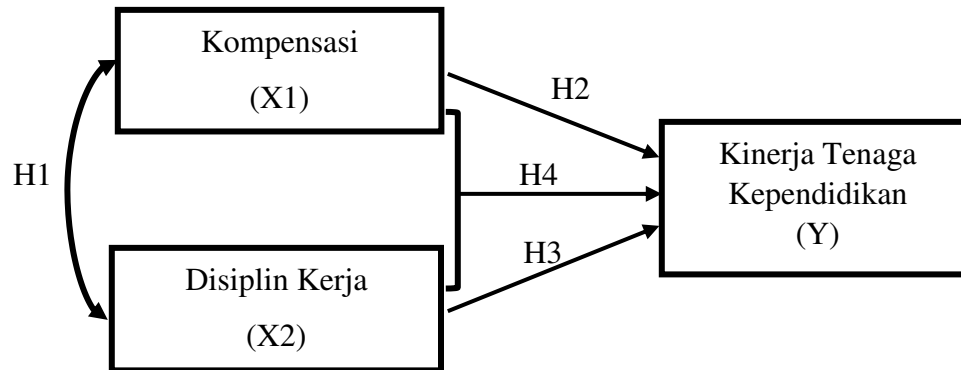
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## 6. Komitmen kerja

Berdasarkan beberapa penelitian serta kajian teori, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja

H2: Terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja tenaga kependidikan

H3: Terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan

H4: Terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja tenaga kependidikan

## Metode

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yakni variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Timor. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode survey.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel sampel berdasarkan jumlah populasi tertentu (Seran, 2012). Menggunakan alfa 1%, dan jumlah populasi sebanyak 116 tersebut, maka jumlah sampel yang diperlukan sebesar 98 orang, dibulatkan menjadi 100 orang. Teknik pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuesioner.

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bermaksud untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Jika valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan. Uji reliabilitas bermaksud memastikan konsistensi jawaban atas sebuah instrumen.

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk menggunakan alat analisis regresi. Terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik Analisis data

yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan menampilkan data dalam bentuk tabel, diagram, prosentase, dan lain-lain. Selain itu, analisis inferensial menggunakan korelasi product moment dan regresi (regresi linear sederhana dan linear berganda). Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan.

### Pembahasan

Hasil pengujian instrumen uji validitas menyatakan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga instrumen penelitian dapat dianalisis. Berdasarkan uji reliabilitas, seluruh instrumen reliabel sehingga instrumen dapat dianalisis. Hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan yaitu: 1 jika nilai sign > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ciri-ciri: titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan tidak pola yang terbentuk. Hasil uji linearitas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja. Analisis deskriptif menggambarkan karakteristik responden yang diteliti, data ditampilkan dalam bentuk tabel, diagram, prosentase, dan lain-lain. Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan seperti grafik di bawah ini:

**Grafik 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat disimpulkan bahwa usia 31-40 tahun yang mendominasi tenaga kependidikan yang bekerja di Universitas Timor dengan jumlah 46 orang. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa usia tenaga kependidikan di Universitas Timor masih tergolong muda atau produktif, dengan arti lain pemikiran, ide, yang ada akan semakin lebih baik.

Hasil uji statistik deskriptif, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi kompensasi, disiplin kerja dan kinerja akan diuji secara statistik seperti terlihat dalam tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	100	17	50	35.34	6.981
Total_X2	100	38	55	46.64	4.298
Total_Y	100	48	75	61.62	5.834
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan tabel 1 di atas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi (X1), jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 35,34 dan standar deviasi sebesar 6,981. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 6,981.

Variabel disiplin kerja (X2), jawaban minimum responden sebesar 38 dan jawaban maksimum sebesar 55, dengan rata-rata total jawaban 46,64 dan standar deviasi sebesar 4,298. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,298.

Variabel kinerja (Y), jawaban minimum responden sebesar 48 dan jawaban maksimum sebesar 75, dengan rata-rata total jawaban 61,62 dan standar deviasi sebesar 5,834. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 5,834.

Model analisis korelasi product moment (korelasi pearson) dimaksudkan untuk mengetahui hubungan timbal balik antara variabel kompensasi dengan disiplin pegawai tendik. Hasil analisis statistik menggambarkan bahwa kompensasi (X1) mempunyai hubungan negatif dengan disiplin (X2), dengan nilai koefisien korelasinya (R) sebesar -0.068 (hubungan lemah). Nilai Signifikan sebesar 0.499 lebih besar dari nilai alfa 0.005, sehingga hipotesis (H-1): Terdapat hubungan Signifikan antara kompensasi (X1) dengan disiplin (X2) tidak diterima (ditolak). Artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan disiplin pegawai tendik. Bentuk hubungan negatif ini menggambarkan

bahwa besarnya kompensasi tidak meningkatkan disiplin pegawai tendik untuk masuk kantor, dan juga tidak disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Hasil temuan ini bukan karena terjadi kesalahan pada teori yang diacu, melainkan karena kualitas data yang berasal responden tidak mendukung akan teori dimaksud. Mahardika, dkk (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang berbeda, bahwa kompensasi menyumbang 69,50 persen terhadap disiplin, pada taraf signifikansnya 0.000.

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja. Nilai koefisien 0.061, dengan nilai Sign=0.323 lebih besar dari alfa 0.005, sehingga hipotesisnya ditolak, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai tendik di Unimor. Hubungan antara keduanya sangat lemah, ( $R = 0.100$ ). Sumbangan kompensasi terhadap kinerja hanya sebesar 1%. Berbeda dengan yang ditemukan oleh Leonardo Edrick dan Fransisca Andreani, (2015) bahwa antara kompensasi dengan kinerja mempunyai hubungan positif dan signifikan, setiap tambahan 1 persen kompensasi maka kinerja akan bertambah sebesar 2,284 (<https://media.neliti.com/21 Mei 2019>).

Pitria Pipit (2017) dalam penelitiannya (kasus PT Mitra Konservasi Indonesia) menemukan bahwa 57.45 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dipastikan bahwa antara kedua variabel mempunyai hubungan positif. Penelitian ini juga menemukan hasil serupa bahwa antara disiplin dengan kinerja pegawai tendik mempunyai hubungan positif. Setiap kenaikan disiplin 1 persen, maka kinerja akan bertambah sebesar 0.519. Nilai koefisien determinan ( $R^2 = 0,240$ ). Artinya 24 persen dari kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai tendik. Bentuk hubungan positif ini Signifikan (Sign 0.000), sehingga hipotesisnya diterima, artinya terdapat hubungan signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai tendik di Universitas Timor.

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kompensasi (X1), dan disiplin (X2) secara serempak mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai tendik (Y). Nilai koefisien regresi (r) sebesar 0.507, pada taraf Signifikan 0.000. Dengan demikian maka hipotesisnya diterima, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai tendik Unimor. Nilai koefisien determinan ( $R^2 = 0.258$ ), menggambarkan bahwa 26 persen dari kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi dan disiplin pegawai, sedangkan 74 persen lainnya ditentukan/dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhatikan dalam model analisis ini.

Hasil analisis serempak, menghasilkan nilai berbeda dengan analisis parsial. Variabel kompensasi dengan kinerja terbukti tidak signifikan (hipotesisnya ditolak), tetapi ketika disimultankan menghasilkan nilai Signifikan (hipotesis diterima). Hal ini dapat terjadi karena kuatnya pengaruh dari variabel disiplin (X2), sehingga menutup kelemahan yang dialami oleh hubungan antara kompensasi (X1) dengan kinerja pegawai. Gejala ini juga menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan kombinasi kompensasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersamaan. Yang konsisten adalah variabel disiplin (X2) baik uji parsial maupun uji serempak/simultan menghasilkan hubungan positif dan signifikan, sehingga hipotesisnya diterima.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya maka, simpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hubungan timbal balik antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja tendik di Unimor bernilai negatif. Nilai koefisien korelasi produk moment/korelasi pearson sebesar: -0.068. Nilai Sign.: 0.499, lebih besar dari alfa 0.005 sehingga hipotesisnya ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan disiplin pegawai tendik di Unimor.
2. Variabel kompensasi secara parsial tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja tendik di Unimor. Analisis data menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar: 0.061 tetapi tidak signifikan (Sig.0.323). Hipotesisnya ditolak, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai tendik di Unimor.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai hubungan positif signifikan dengan kinerja pegawai tendik di Unimor. Nilai koefisien sebesar 0.519, dengan nilai Sign.0.000, sehingga hipotesisnya diterima. Hubungan antara keduanya tergolong lemah, karena nilai koefisien regresi ( $r$ ) = 0.490. Kontribusi disiplin terhadap kinerja hanya 24 persen, sedangkan 76 persen nilai lainnya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Variabel kompensasi dan disiplin secara simultan mempunyai hubungan positif signifikan dengan kinerja, sehingga hipotesisnya diterima. Kedua variabel ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 26 persen, sedangkan 74 persen nilai lainnya disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. <https://media.neliti.com/media/publications/21> Mei 2019.
- Leonardo Erdrick dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Jurnal Agora. <https://media.neliti.com/21> Mei 2019.
- Mahardika, Putu Agus Chandra, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina*. E-Journal Bisma Universitas Ganesha. Vol.4 Tahun 2014. <https://www.e-journal.com/20> Mei 2019.
- Pitria, Pipit. 2017. *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/21> Mei 2019.

- Rinoldy, Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen (Online). ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1.
- Seran, Sirilius. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi-Edisi Ke 2*. Gita Kasih: Kupang.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Uma, Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Veitzal dan Sagala Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada: Bandung.