

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap organisasi yang dibangun bertujuan untuk mencapai visi yang diinginkan organisasi melalui misi yang telah organisasi tetapkan untuk mewujudkannya. Dalam mewujudkan visi-misi tersebut, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berperan penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi menjadi penggerak dan tenaga bagi organisasi untuk tumbuh dan berkembang mencapai tujuan. Upaya untuk memenuhi tujuan tersebut ditunjukkan melalui kinerja yang diberikan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang berada di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2011, dalam Jufrizen, 2018). Maka semakin baik kinerja seorang pegawai, akan semakin mudah organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun sebaliknya apabila semakin buruk kinerja seorang pegawai, tentu akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, tentunya organisasi harus mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Setelah mengetahuinya, organisasi harus berusaha untuk

memenuhi standard faktor tersebut sehingga akan memberikan peningkatan pada kinerja yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian visi-misi organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan sebuah kinerja dari pegawai yaitu kompensasi.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Sehingga dalam menentukan pemberian kompensasi, organisasi harus memastikan dan menyesuaikan dengan pekerjaan dan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Meskipun seorang pegawai bekerja karena membutuhkan gaji/ pendapatan dari suatu organisasi, namun apabila pegawai merasa kinerjanya tidak dihargai dengan pendapatan yang sesuai maka dapat menyebabkan pegawai tidak puas dan cenderung meninggalkan organisasi yang dapat menyebabkan organisasi harus mencari pegawai lain (*recruitment*) dan harus memberikan pelatihan ulang sehingga akan merugikan secara waktu dan biaya.

Selain memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan pegawai, dalam meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja dalam organisasi. Menurut Darmawan, (2013 : 41), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja yang diciptakan organisasi pada dasarnya bersifat mengatur dan mengikat dengan tujuan untuk memastikan dan menjaga agar seluruh pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan harapan agar setiap pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Disiplin tersebut merupakan rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai sejalan dengan kompensasi yang ia terima sehingga akan berdampak pada kinerja yang diberikan seorang pegawai pada organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menyebutkan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah menyebutkan bahwa tugas Sekretariat DPRD adalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD provinsi, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD provinsi dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Bentuk organisasi dan kelembagaan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, diatur pada Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 17 Tahun 2020 tentang Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi pada keseharian pekerjaan yang dilakukan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa kinerja yang diberikan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara belum dapat dikatakan maksimal. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang menumpuk padahal

pekerjaan tersebut bukanlah merupakan pekerjaan dengan kesulitan tinggi. Selain seringnya menunda pekerjaan, pekerjaan yang diselesaikan juga sering kali kurang memuaskan atau tidak sempurna karena pengerjaannya tidak fokus dan bercampur dengan kegiatan pribadi diluar pekerjaan. Ditemukan pula pegawai yang terlihat lebih sering menggunakan *handphone* dan tidak langsung bekerja ketika tiba di kantor.

Selain itu penerapan disiplin kerja di lingkungan kantor juga belum cukup baik, terlihat dari tidak adanya sanksi atau *punishment* dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi pada lingkungan kerja. Selain itu ditemukan pula pegawai yang tidak hadir secara tepat waktu pada jam masuk kerja dan terdistraksi dengan kegiatan pribadi pegawai. Ditemukan pula pegawai yang istirahat terlalu lama melebihi waktu istirahat yang telah diberikan sehingga pekerjaan terbengkalai. Disamping itu, ditemukan pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan atasan sehingga kinerja pegawai tidak sesuai dengan tugas dari organisasi.

Selain aspek kedisiplinan, diketahui bahwa pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) dari organisasi. Berdasarkan wawancara, pegawai hanya memperoleh fasilitas tunjangan melekat yang terdiri dari tunjangan anak, tunjangan istri dan tunjangan beras yang digabungkan dengan gaji yang diterima setiap bulannya. Untuk pekerjaan tambahan, organisasi memberi uang tambahan berupa uang makan. Diketahui penggajian dilakukan berdasarkan lamanya bekerja di organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa ketidakadilan terhadap pegawai yang bekerja

lebih banyak atau lebih besar namun belum memiliki waktu yang lama bekerja di organisasi. Tentunya hal ini berdampak pada kinerja yang diberikan setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan mengangkat tema penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang ditemukan pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara adalah:

1. Pegawai terlihat suka menumpuk atau menunda pekerjaan yang diberikan atasan.
2. Mengerjakan kegiatan pribadi ditengah pekerjaan sehingga hasil kerja tidak maksimal.
3. Penggunaan *handphone* yang berlebihan pada jam kerja sehingga memotong waktu kerja.
4. Ditemukan pegawai yang hadir tidak tepat waktu.
5. Penggunaan jam istirahat yang melebihi waktu yang telah ditetapkan sehingga waktu bekerja banyak terpotong.
6. Pemberian kompensasi berdasarkan lama waktu bekerja dan tidak didasari dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menimbulkan rasa tidak adil satu sama lain.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi perusahaan dan organisasi dalam menetapkan kebijakan kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2008:124), mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai atau *employee performance* adalah hasil dari tingkat keberhasilan kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Menurut Rivai (2014) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo, (2014) bahwa meningkatkan kinerja karyawan maka akan meningkatkan pula kinerja organisasi.

Moehariono (2012) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2011, dalam Jufrizen, 2018)

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di dalam sebuah organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012) diantaranya sebagai berikut:

1). Kemampuan individu

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

2). Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3). Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Pendapat lain mengenai faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh (Wibowo, 2014) sebagai berikut:

- 1). *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan komitmen individu.
- 2). *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

- 3). *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4). *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, imbalan/kompenasi dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5). *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut kutipan diatas dapat diketahui bahwa faktor kinerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam menunjang kinerja seorang pegawai dalam pekerjaannya agar dapat berjalan memenuhi tujuan organisasi.

c. Pengukuran Kinerja Pegawai

Bono dan Judge (2003) mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1). Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2). Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 3). Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

- 4). Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 5). Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.
- 6). Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

d. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1). Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

2). Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3). Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak terdapat kesalahan.

4). Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran atas kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora (2015), kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/upah nyata (riil) seperti menurut Flippo dalam Hasibuan (2011) adalah sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.

Menurut Kadarsiman (2012) mengemukakan kompensasi adalah apa yang seorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Wijaya (2015) mengemukakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan.

Menurut Hasibuan (2000:122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih, agar kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa asas-asas dalam program kompensasi pegawai yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

1). Asas Adil

Besaran kompensasi yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus adil dan memenuhi persyaratan lain berdasarkan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan jabatan. Prinsip-prinsip tidak berpihakan yang disebutkan di sini didasarkan pada penilaian, perlakuan kompensasi atau sanksi setiap pegawai.

2). Asas Layak dan Wajar

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat regulasi yang ideal. Ukuran kata yang layak dan masuk akal sangat relatif. Penetapan besarnya kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah yang berlaku dan pada kondisi koherensi eksternal yang ada di pasar tenaga kerja.

Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) bahwa "*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their emplatation is the*

equitable remuneration of personal for their contribution to organization object oyer”, atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap pegawai sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai upah yang diberikan organisasi atas pekerjaan/ kinerja yang telah diberikan oleh pegawai sesuai dengan aspek kelayakan dan keadilan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Sutrisno (2012) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1). Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai. Selanjutnya akan mendorong perilaku perilaku atau kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan

2). Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem-sistem kompensasi yang baik akan menjamin terciptanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3). Mempertahankan Pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, pegawai akan cenderung

bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini mencegah keluarnya pegawai dari organisasi mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4). **Memperoleh Pegawai yang bermutu**

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai sehingga membuka peluang untuk memilih pegawai yang terbaik.

5). **Pengendalian biaya**

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

6). **Memenuhi peraturan**

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1). **Penawaran dan Permintaan Kerja**

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya

jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2). Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3). Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4). Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5). Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6). Biaya Hidup/*Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7). Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8). Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9). Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10). Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat

upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Indikator Kompensasi

Menurut (Rivai, 2014) indikator Kompensasi yaitu:

1). Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2). Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3). Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015) sebagai berikut:

1) Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Intensif

Tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

e. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen tahun 2018 dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.1.3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan dengan sikap seseorang yang dibutuhkan serta memperoleh perhatian pada tiap pekerjaan dimana dilaksanakan dari masing-masing individu pada usahanya guna mengoptimalkan kinerja supaya tujuan

organisasinya bisa terwujud. Ditinjau dari segi etimologinya maka disiplin asal katanya dari bahasa latin yaitu “disipel” artinya pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, istilah itu berubah menjadi “*discipline*” yaitu kepatuhan maupun berkaitan pada tata tertib. Kata itu mengalami perkembangan sesuai dengan kemajuan terhadap ilmu pengetahuan, serta berbagai definisi disiplin secara berbeda dari ahli. Disiplin sebagai sikap taat dengan sebenar-benarnya dimana didukung kesadaran dalam melaksanakan tugasnya maupun kewajiban dan juga memiliki perilaku sebagaimana yang diharuskan pada suatu lingkungan. Sementara definisi kerja sebagai perbuatan melaksanakan aktivitas dengan memiliki tujuan memperoleh hasil sesuai keinginan (Nadezda and Jozef, dalam (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2009) 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. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Siagian (2014) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

perusahaan. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati dan mematuhi aturan, norma-norma dan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan organisasi dalam mencapai tujuan. Tata tertib tersebut diikuti dan dipatuhi oleh pegawai dengan rasa tanggung jawab untuk menciptakan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada 2 bentuk kegiatan pendisiplinan kerja yaitu:

1). Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2). Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Rivai & Sagala (2013) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1). Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2). Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3). Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4). Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin lebih dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1). Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pegawai cenderung mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4). Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan berupaya untuk tidak melakukan pelanggaran.

5). Ada tidak pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6). Ada tidak perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetap juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7). Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegak disiplin.

Sutrisno (2012) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- 2). Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3). Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- 4). Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 5). Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- 6). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- 7). Ada tidaknya pengawasan pimpinan

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1). Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2). Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3). Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
- 4). Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5). Bekerja etis. Pegawai diharapkan bertindak sesuai norma dan etika, serta menghindari perilaku yang kurang pantas selama bekerja.

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Sutrisno (2012) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1). Ketepatan waktu
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2). Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3). Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4). Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

e. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuel Lambi tahun 2023 dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

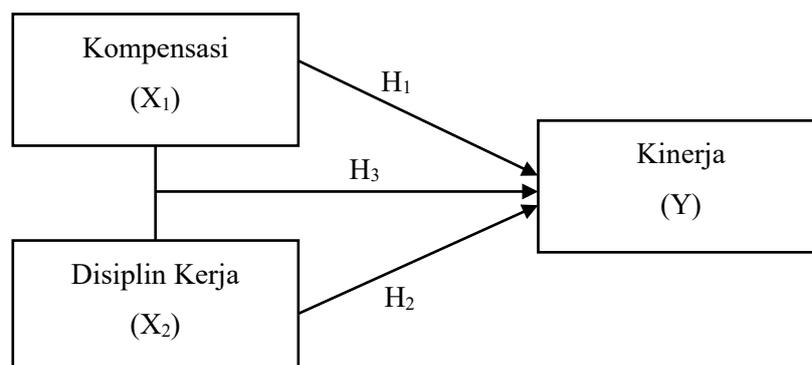
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Jufrizen (2018)	Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Moderator: Motivasi Kerja Variabel Bebas: Kompensasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Adanya variabel moderator dan tempat penelitian
2.	Manuel Lambi (2023)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat	Variabel Bebas: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Variabel Terikat: Kinerja	Kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel bebas yang digunakan dan tempat penelitian
3.	Ni Putu Setiawati (2022)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Non PNS dalam	Variabel Bebas: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Variabel Terikat: Kinerja	Kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Variabel bebas yang digunakan dan tempat penelitian

		Pelaksanaan Program Bangga Kencana			
4.	Sri Lestari & Riani Nahriyanti (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Kompensasi dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tempat Penelitian
5.	Gahara Haerani, Et al (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi	Variabel Bebas: Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Variabel Terikat: Kepuasan dan Kinerja	Motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja	Variabel bebas, variabel terikat dan tempat penelitian
6.	Muhammad Arif, Et al (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Variabel Bebas: Kompensasi dan Disiplin Variabel Terikat: Kinerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Tempat Penelitian
7.	Intan Candradewi & I Gst. A. Manuati Dewi (2019)	<i>Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable</i>	Variabel Bebas: Kompensasi Variabel Terikat: Kinerja Variabel Mediasi Motivasi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	Tempat Penelitian
8.	Edy Slamet Kelibulin, Et al (2020)	<i>The Effect of Work Discipline on a Employee Performance</i>	Variabel Bebas: Disiplin Kerja	Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai	Tempat Penelitian

		<i>(The Health Office Case Study of Tanimbar Island)</i>	Variabel Bebas: Kinerja		
9.	Dedi Iskamto, Et al (2020)	<i>Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation</i>	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Variabel Bebas: Kinerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Tempat Penelitian

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara mendalam tentang suatu topik pembahasan. Dari tujuan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

H₃: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Utara.