

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

Raihan Rifai¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, 13630

Email: raihanrifai2003@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit: 20-10-2025	Revisi: 21-10-2025	Terima 21-10-2025	Terbit Online: 23-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah (Ditjen Bina Bangda) Kementerian Dalam Negeri. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peran sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah. Pemberian kompensasi yang layak dan penerapan disiplin kerja yang konsisten diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan pegawai Ditjen Bina Bangda. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,72, yang berarti 72% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi dan semakin baik kedisiplinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus memperkuat kebijakan kompensasi berbasis kinerja dan menanamkan budaya disiplin kerja secara berkelanjutan guna mencapai efektivitas organisasi yang optimal.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Directorate General of Regional Development (Ditjen Bina Bangda) of the Ministry of Home Affairs. The background of this research is based on the importance of human resources as the main factor determining the success of government organizations. Providing fair compensation and implementing consistent work discipline are believed to improve employee performance significantly. This research employs a quantitative method with an associative approach, where data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents who are employees of Ditjen Bina Bangda. The analytical techniques used include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2), processed using SPSS software. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant influence. Simultaneously, both variables contribute strongly to performance improvement, with an R^2 value of 0.72, meaning that 72% of the variation in employee performance can be explained by compensation and work discipline. These findings indicate that higher compensation and better work discipline lead to higher employee performance. Therefore, it is recommended that the organization continue to strengthen performance-based compensation policies and cultivate a consistent culture of discipline to achieve optimal organizational effectiveness.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kompensasi secara konseptual merujuk pada segala bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan organisasi kepada

karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021), terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

- b. Bonus / Insentif
- c. Tunjangan Kesehatan
- d. Tunjangan Transportasi
- e. Tunjangan Makan
- f. Pengakuan Kinerja
- g. Peluang Pengembangan Karier

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan organisasi.

Menurut (Nugroho & Lestari, 2023) terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Menaati jam kerja, Mengikuti perintah atasan
- b. Datang tepat waktu, Tidak sering izin/tidak masuk tanpa alasan jelas
- c. Menyelesaikan tugas sesuai target, Tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin
- d. Berperilaku sopan, Menjaga nama baik instansi

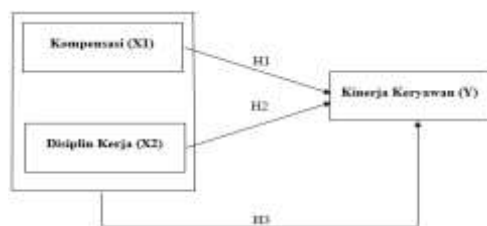
Sementara itu, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Nugroho & Lestari, 2023), indikator kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui aspek berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kerapian Kerja
- c. Minim Kesalahan
- d. Kuantitas Kerja
- e. Kecepatan
- f. Ketepatan Waktu
- g. Disiplin dalam Kerja
- h. Hubungan dengan Rekan Kerja
- i. Kerja Sama Tim
- j. Inisiatif
- k. Problem Solving

Ketiga variabel ini saling berkaitan dalam menciptakan efektivitas kerja, di mana kompensasi dan disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kinerja yang optimal di lingkungan kerja, termasuk di instansi pemerintahan seperti Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dapat divisualisasikan sebagai berikut. Tujuan dibentuknya kerangka berpikir agar penulis mudah menemukan data di lapangan.



Sumber : (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka berpikir

Berdasarkan uraian teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. **H01:** Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan.
2. **Ha1:** Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan.
3. **H02:** Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan
4. **Ha2:** Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan
5. **H03:** Kompensasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan
6. **Ha3:** Kompensasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri RI Jakarta Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia alamat : Jl. TMP. No 20 Kalibata Jakarta Selatan 12750. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dan menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dari seluruh total pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu: Variabel independen: Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) serta Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) dan metode yang digunakan adalah metode kuesioner untuk pengumpulan data.

Dengan periode riset dimulai pada 4 September – 4 Oktober 2024, lalu dilanjutkan pada 2 Februari-2 Maret 2025.

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik uji normalitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji determinasi. Penelitian ini dibatasi pada aspek kompensasi finansial dan non-finansial serta aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Pengukuran kinerja karyawan dibatasi pada indikator yang relevan dengan tugas dan fungsi mereka di lingkungan Ditjen Bina Pembangunan Daerah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan pembahasan dibuat dengan maksud menjelaskan dan mendeskripsikan penelitian yang telah dilaksanakan. Penelitian ini dilaksanakan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang sedang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung yang diperoleh melebihi nilai r-tabel yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai r-hitung dan r-tabel, di mana jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka item tersebut dapat dikategorikan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Butir	R hitung			R tabel	Keterangan
	X1	X2	X3		
1	0,729	0,711	0,677	0,279	Valid
2	0,659	0,591	0,734		
3	0,706	0,464	0,579		
4	0,739	0,592	0,679		
5	0,609		0,609		
6	0,692		0,722		
7	0,715		0,553		
8			0,669		
9			0,510		
10			0,588		
11			0,700		

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel, seluruh pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji validitas di mana nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r-tabel. Dengan kata lain, nilai korelasi r-hitung yang tercatat telah melampaui batas minimum r-tabel, yaitu sebesar 0,279.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	7	0,815	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	4	0,712	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	11	0,888	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berlandaskan table 2, seluruh pernyataan mengenai variabel penelitian dianggap bisa dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha melewati batas minimal reliabilitas sebesar 0,60. Maka, semua pernyataan ini bisa digunakan pada studi ini.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik berfungsi untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka data residual dianggap tidak

berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data residual dinyatakan mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	2,94904557
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.073
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.276
	99% Confidence Interval	Lower Bound .265
		Upper Bound .288

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Hasil nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05 atau 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal, sesuai dengan persyaratan pada uji normalitas yang telah ditetapkan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen dengan variabel dependen. Salah satu metode yang digunakan dalam analisis multikolinearitas adalah dengan mengevaluasi nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
X1	0,911	1,098
X2	0,911	1,098

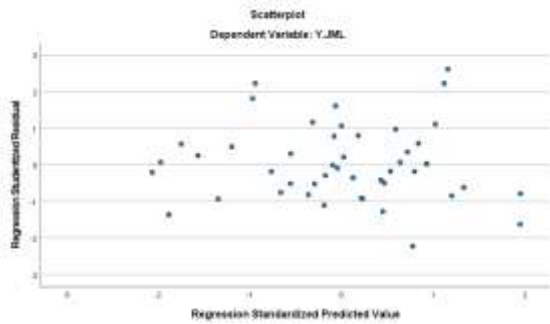
Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai toleransi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,911, dan variabel Disiplin Kerja (X2) juga sebesar 0,911, dimana keduanya melebihi batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 1,098 dan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) juga sebesar 1,098, yang mana keduanya berada di bawah batas maksimum 10,0. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam model penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians atau penyebaran residual di antara data yang diamati. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, dilakukan analisis dengan memperhatikan pola sebaran titik-titik pada diagram scatterplot regresi.

Apabila titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025).

Hasil analisis menggunakan scatterplot memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik data berada secara acak di atas dan di bawah sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu seperti pengelompokan atau penyempitan, sebagaimana terlihat pada Gambar. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, penyebaran titik yang seimbang di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y menunjukkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.3 Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.087	2.998		3.698	.001
X1	1.144	.107	.875	10.686	.000
X2	-.710	.150	-.387	-4.725	.000

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Kompensasi (10,686) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perorangan.
2. Nilai t hitung variabel Kompensasi (4,725) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perorangan.

2. Uji F

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah seluruh variabel independen secara bersama-

sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dilakukan uji F dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai F-hitung melebihi F-tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05, maka model regresi yang digunakan dinyatakan valid serta mampu menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	721.404	2	360.702	58.383	.000 ^b
Residual	290.376	47	6.178		
Total	1011.780	49			

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa F hitung = 58.383 dan F tabel = 3,20, dalam hal ini F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Dalam hal ini variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri, Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitannya dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.087	2.998		3.698	.001
X1	1.144	.107	.875	10.686	.000
X2	-.710	.150	-.387	-4.725	.000

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas X1 = 1,144 X2 = 0,710 dan konstanta sebesar 11,087 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 11,087 + 1,144 X_1 - 0,710 X_2$$

Keterangan:

Konstanta : 11,087

Kompensasi : 1,144

Disiplin Kerja : 0,710

1. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, nilai konstanta (a) sebesar 11.087. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan tetap berada pada nilai konstanta tersebut selama variabel independen seperti Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami

perubahan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

2. Koefisien untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 1,144 menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,710 dengan tanda negatif sebesar 0,710 apabila jika Tingkat pada kinerja karyawan naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka nilai koefisien Disiplin Kerja akan turun sebesar 0,710 satuan, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.568	2.987

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai koefisien R Square (R^2) untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,577 atau setara dengan 57,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X1) hanya memberikan kontribusi yang sedang, yaitu sekitar 57,7%, terhadap tingkat kinerja karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.087	4.342

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,106 atau 10,6%, dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan tergolong sangat lemah pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.561	3.011

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2025)

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,579 hal ini menunjukkan 57,9% variasi variabel kinerja tenaga kerja perorangan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan judul dan rumusan masalah yang diangkat dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent, data yang diambil mengenai variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Kompensasi (X1), Nilai t hitung variabel Kompensasi (10,686) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X2), Nilai t hitung variabel Kompensasi (4,725) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai sig t (0,000) < (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f hitung sebesar 58,383 lebih besar dari f tabel 3,20 dengan taraf signifikansi hasil $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara signifikan membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara kedua variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada

Ditjen Bina Pmenbangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,579 atau 57,9% menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja Karyawan pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Sedangkan sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Dalam hasil uji parsial untuk variabel kompensasi (X_1), Nilai t hitung variabel Kompensasi (10,686) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai $\text{sig } t$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
2. Dalam hasil uji parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), Nilai t hitung variabel Kompensasi (4,725) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,677) atau nilai $\text{sig } t$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi, hal ini menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
3. Dalam penelitian ini, dilakukan uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f , yaitu f hitung sebesar 58,383 lebih besar dari f tabel 3,20 dengan taraf signifikansi hasil $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara signifikan membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara kedua variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Ditjen Bina Pmenbangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

4.2 Saran

1. Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri diharapkan dapat terus meningkatkan sistem kompensasi, baik dari segi kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, maupun kompensasi non-finansial, agar karyawan semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Sebaiknya penelitian dilakukan pada unit atau instansi yang berbeda, baik di lingkungan Kementerian Dalam Negeri lainnya atau di luar instansi pemerintah, agar hasil penelitian lebih bervariasi dan dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Akhmad, H., Hidayat, R., & Sari, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Pustaka Humanika.
- Amin, S. A., Nurhaliza, A., & Prasetyo, Y. (2022). Disiplin Kerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 55–64.
- Asmara, J. D., Ningsih, T., & Rakhmat, R. (2022). Analisis Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 88–97.
- Darma, S. (2021). *Metode Statistika untuk Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Dirwan, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febriani, L. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45–53.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Ramli, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 6(2), 101–110.
- Lestari, A. D., & Santoso, I. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 12(1), 33–42.
- Lestari, A. D., & Nugroho, D. A. (2021). Disiplin Kerja dalam Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), 70–79.
- Nurdin, A., & Hartati, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Nuraini, F., & Fadhil, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 112–121.
- Prastiwi, D., Saputra, B., & Riani, M. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 4(3), 77–85.
- Pratama, F. A., & Haryono, T. (2022). Analisis Kinerja

- Pegawai dalam Perspektif Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 25–33.
- Putri, M., & Wahyuni, S. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Kerja*, 5(1), 44–52.
- Rahmawati, N., & Fajri, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 9(3), 99–106.
- Ramadhani, R., & Sari, M. (2023). Kompensasi dan Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 11(1), 15–24.
- Sari, R. P., & Lestari, A. D. (2021). Dimensi Kinerja Karyawan dan Pengukuran Efektifitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 66–74.
- Sari, W. Y., & Wijaya, R. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 4(1), 40–49.
- Sahir, M. (2021). *Teknik Observasi dalam Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media.
- Shafiyah Amalia Amin, et al. (2022). Disiplin Kerja dalam Perspektif Etika Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 15–21.
- Sinaga, M. (2022). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.