

658.306.07.

Jun

r

2012

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

**KABUPATEN BANYUASIN**



**Skripsi oleh :  
YUNITA ANGGRAINI  
NIM 01081001061**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDRALAYA  
Tahun 2012**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA : YUNITA ANGGRAINI  
NIM : 01081001061  
JURUSAN : MANAJEMEN  
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANYUASIN**

**PEMBIMBING SKRIPSI**

**TANGGAL PERSETUJUAN**

**DOSEN PEMBIMBING**

Tanggal 28 April 2012

Ketua

:



\_\_\_\_\_  
Dr. Hj. Zunaidah. M.Si  
NIP. 196610221992032002

Tanggal 28 April 2012

Anggota

:



\_\_\_\_\_  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

Nama : Yunita Anggraini  
NIM : 01081001061  
Jurusan : Manajemen  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI KABUPATEN  
BANYUASIN**

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 04 Mei 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

PanitiaUjian Komprehensif  
Inderalaya, 04 Mei 2012

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, ME  
NIP. 196706241994021002

## SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi dari mahasiswa:

Nama : Yunita Anggraini

NIM : 01081001061

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANYUASIN**

Setelah kami periksa cara penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*- nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Tanggal, 04 Mei 2012

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“ Syammir Wa jidda li-amrin anta thalibuhu,  
Idz la tunalul ma’ali qatthu bil-kasali “*

*Artinya :*

*Singsingkan lengan baju dan bekerja keraslah  
mencapai apa yang anda inginkan, sebab  
kehormatan itu tidak pernah bisa dicapai hanya  
dengan bermalas-malasan.*

*(Akbar Zainudin)*

*Skripsi ini Kupersembahkan Kepada :*

- ❖ *Allah SWT*
- ❖ *Kedua Orang Tuaku*
- ❖ *Saudaraku Satu-satunya*
- ❖ *Kekasihku*
- ❖ *Sahabat dan teman-teman*
- ❖ *Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, karena atas izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam enam bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Organisasi, Bab V Analisis dan Pembahasan dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer yang penulis dapatkan langsung dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin serta literatur lain yang mendukung penggunaan analisis data.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidaklah sempurna dan masih banyak kekurangan yang tentunya patut untuk diperbaiki. Oleh sebab itu penulis berharap agar para pembaca mau memberikan saran dan kritik agar skripsi ini dapat lebih baik. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Inderalaya, Mei 2012

Penulis  
Yunita Anggraini

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahNYA penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

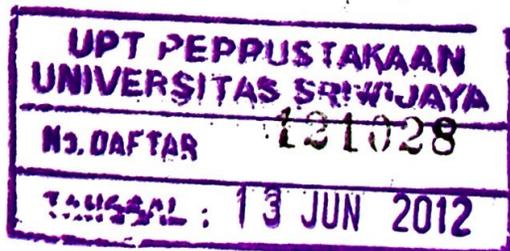
1. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Kedua orang tuaku tercinta (Papa Rozali dan Mama Jauriah), saudaraku tersayang (Marina Krismasari dan Almarhumah Widyastuti), kekasihku tersayang (Nubi) serta seluruh keluargaku yang telah memberikan dukungan materil maupun moril.
3. Dr. H. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Pembimbing I Skripsi.
6. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM , Pembimbing II Skripsi.
7. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terutama mbak Ninil dan Ka Hendri yang telah banyak membantu saya dalam mengurus administrasi perkuliahan.
9. Sahabat-sahabatku : Dera Trinetalia, Finessa Armetristi, Elita Sari, Lili Nur Indah Sari, Septiana Pratiwi dan Almarhumah Riyana Gustiani.
10. Teman-teman sejawat dan seperjuangan seangkatan di Jurusan Manajemen 2008 Universitas Sriwijaya yang saya sayangi : Khotima Tussa'diyah, Meita Putri Utama, Mahareta Dwin Dini, M. Dendy Adriansyah, Fida Mutia, Dienda Anggun Tiara, Wahyu Hermawan, Ryan, Indra Lesmana dan seluruh teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
11. Pimpinan dan Seluruh Staf Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin terutama Kak Hendi dan Kak Zilli yang telah banyak membantu saya dalam proses permohonan data.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis,  
Yunita Anggraini

| <b>DAFTAR ISI</b>                                      | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL .....                                    | i              |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....                      | ii             |
| HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI .....        | iii            |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....              | iv             |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                    | v              |
| KATA PENGANTAR .....                                   | vi             |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....                              | vii            |
| DAFTAR ISI .....                                       | ix             |
| DAFTAR TABEL .....                                     | xii            |
| DAFTAR GAMBAR .....                                    | xv             |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                  | xvi            |
| ABSTRAK .....  | xvii           |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                  | xviii          |
| <br>   |                |
| BAB I    PENDAHULUAN .....                             | 1              |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....                      | 1              |
| 1.2. Perumusan Masalah .....                           | 10             |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                           | 10             |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                          | 11             |
| <br>   |                |
| BAB II    KAJIAN TEORI .....                           | 12             |
| 2.1. Landasan Teori .....                              | 12             |
| 2.1.1. Pengertian Kompensasi.....                      | 12             |
| 2.1.1.1. Jenis – jenis Kompensasi.....                 | 12             |
| 2.1.1.2. Tujuan Kompensasi.....                        | 14             |
| 2.1.1.3. Asas Kompensasi .....                         | 15             |
| 2.1.1.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....          | 15             |
| 2.1.1.5. Faktor yang mempengaruhi pemberian Kompensasi | 16             |
| 2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja.....                  | 17             |
| 2.1.2.1. Macam-macam Disiplin Kerja.....               | 18             |



|   | Halaman   |
|---|-----------|
| 2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja.....                         | 19        |
| 2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi tingkat Disiplin Kerja.... | 19        |
| 2.1.2.4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....             | 20        |
| 2.1.3. Pengertian Kinerja.....                              | 20        |
| 2.1.3.1. Penilaian Kinerja.....                             | 22        |
| 2.1.3.2. Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....                | 22        |
| 2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....                     | 24        |
| 2.2. Penelitian Terdahulu .....                             | 25        |
| 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian .....                   | 28        |
| 2.4. Hipotesis .....  | 28        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                      | <b>29</b> |
| 3.1. Lokasi Penelitian .....                                | 29        |
| 3.2. Populasi Penelitian.....                               | 29        |
| 3.3. Identifikasi Variabel.....                             | 29        |
| 3.4. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data .....          | 30        |
| 3.5. Operasionalisasi Variabel.....                         | 32        |
| 3.6. Uji Instrumen.....                                     | 34        |
| 3.7. Teknik Analisis Data .....                             | 35        |
| <b>BAB IV Gambaran Umum Organisasi.....</b>                 | <b>36</b> |
| 4.1. Sejarah Organisasi.....                                | 36        |
| 4.2. Visi, Misi dan Tujuan Organisasi.....                  | 37        |
| 4.2.1. Visi Perusahaan .....                                | 37        |
| 4.2.2. Misi Perusahaan .....                                | 37        |
| 4.2.3. Tujuan Organisasi.....                               | 37        |
| 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....                   | 38        |
| 4.4. Tugas dan Fungsi Organisasi.....                       | 51        |
| 4.5. Sarana dan Prasarana Organisasi.....                   | 52        |
| 4.6. Pembagian Personalia.....                              | 53        |

|   | Halaman |
|---|---------|
| BAB V Analisis dan Pembahasan.....                          | 56      |
| 5.1. Analisis Frekuensi .....                               | 57      |
| 5.1.1. Profil Responden .....                               | 57      |
| 5.1.2. Jawaban Responden atas Pemberian Kompensasi .....    | 60      |
| 5.1.3. Jawaban Responden atas Penerapan Disiplin Kerja..... | 67      |
| 5.1.4. Jawaban Responden atas Kinerja.....                  | 73      |
| 5.2. Uji Data.....  | 78      |
| 5.2.1. Uji Validitas.....                                   | 78      |
| 5.2.2. Uji Reliabilitas.....                                | 81      |
| 5.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....                  | 82      |
| 5.4. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Keseluruhan.....    | 87      |
| <br>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....                       | <br>91  |
| 6.1. Kesimpulan .....                                       | 91      |
| 6.3. Saran .....  | 92      |
| <br>DAFTAR PUSTAKA .....                                    | <br>93  |

## DAFTAR TABEL

Halaman

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Tabel 1.1.   | Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendapatan Gaji Bersih Pada Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.....   | 3  |
| Tabel 1.2.   | Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan/Golongan Dalam Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin..... | 5  |
| Tabel 1.3.   | Jumlah Pegawai Berdasarkan Daerah Tempat Tinggal Dalam Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.....       | 7  |
| Tabel 1.4.   | Jumlah absensi dalam Persentase Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.....                                 | 8  |
| Tabel 1.5.   | Jam Datang dan Pulang Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Hasil Observasi Lapangan Penulis.....          | 9  |
| Tabel 3.1.   | Skor Pertanyaan.....   | 32 |
| Tabel 3.2.   | Operasional Variabel.....  | 33 |
| Tabel 4.6.1. | SDM Disnakertrans Berdasarkan Golongan.....  | 54 |
| Tabel 4.6.2. | Disnakertrans Berdasarkan Golongan.....  | 54 |
| Tabel 5.1.1. | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 56 |
| Tabel 5.1.2. | Profil Responden Berdasarkan Umur.....   | 57 |
| Tabel 5.1.3. | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....  | 21 |
| Tabel 5.1.4. | Profil Responden Berdasarkan Lama.....   | 19 |
| Tabel 5.1.5. | Jawaban atas pernyataan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....  | 32 |
| Tabel 5.1.6. | Jawaban atas pernyataan penetapan gaji pokok yang didasarkan masa kerja dan posisi, sudah adil dan terbuka.....                      | 33 |
| Tabel 5.1.7. | Jawaban atas pernyataan semua kebutuhan dapat terpenuhi dengan gaji yang didapat.....  | 37 |

|   |          |
|---|----------|
| Tabel 5.1.8. Jawaban atas pernyataan selain gaji, sering mendapatkan uang tambahan yang sesuai dengan pekerjaan.....                  | 37       |
| Tabel 5.1.9. Jawaban atas pernyataan uang tambahan yang diterima sudah cukup memadai.....   | 38       |
| Tabel 5.1.10. Jawaban atas pernyataan pemberian jaminan kesehatan, keamanan dan kesejahteraan dari pemerintah sangat membantu.....    | 39       |
| Tabel 5.1.11. Jawaban atas pernyataan pemberian fasilitas di tempat kerja sangat membantu pegawai dalam bekerja.....                  | 41       |
| Tabel 5.1.12. Jawaban atas pernyataan absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.....                            | 44       |
| Tabel 5.1.13. Jawaban atas pernyataan harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.....                                    | 48       |
| Tabel 5.1.14. Jawaban atas pernyataan selalu mengerjakan tugas dengan teliti dan penuh pertimbangan .....                             | 48       |
| Tabel 5.1.15. Jawaban atas pernyataan berusaha mengerjakan pekerjaan tepat waktu  | 49       |
| Tabel 5.1.16. Jawaban atas pernyataan berusaha untuk bekerja secara maksimal dan disiplin agar memperoleh hasil kerja yang baik ..... | 49       |
| Tabel 5.1.17. Jawaban atas pernyataan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak diawasi oleh atasan.....                    |          |
| Tabel 5.1.18. Jawaban atas pernyataan hubungan antara sesama pegawai sudah baik dan harmonis.....                                     | 49<br>50 |
| Tabel 5.1.19. Jawaban atas pernyataan banyak pekerjaan yang dilakukan masing-masing pegawai telah sesuai.....                         | 52       |
| Tabel 5.1.20. Jawaban atas pernyataan hasil pekerjaan yang dikerjakan pegawai sudah baik dan sesuai.....                              | 54       |
| Tabel 5.1.21. Jawaban atas pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....  | 54       |
| Tabel 5.1.22. Jawaban atas pernyataan pegawai hadir setiap hari ditempat kerja selama jam kerja.....                                  | 57       |
| Tabel 5.1.23. Jawaban atas pernyataan antar pegawai dapat bekerja sama dengan baik .....  | 60       |

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 5.2.1. Hasil Uji Validitas.....               | 60      |
| Tabel 2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas.....            | 61      |
| Tabel 5.3.1. <i>Variables Entered/Removed</i> ..... | 61      |
| Tabel 5.3.2. Model Summary (d).....                 | 61      |
| Tabel 5.3.3. Tabel 5.3.3. ANOVA (e).....            | 62      |
| Tabel 5.3.4. Coefficients (a).....                  | 62      |
| Tabel 5.4.1. Model Summary (d).....                 | 67      |

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Gambar 2.3. Kerangka Konseptual..... | 3 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi..... | 5 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|          |   |  |
|----------|---|--|
| Lampiran | 1 | Data SPSS  |
| Lampiran | 2 | Validitas dan Reliabilitas Statistik   |
| Lampiran | 3 | Output SPSS Dalam Melakukan UJI KORELASI,<br>KOEFSISIEN DETERMINASI dan REGRESI BERGANDA |
| Lampiran | 4 | Kuisisioner Kompensasi dan Disiplin Kerja  |
| Lampiran | 5 | Kuisisioner Kinerja  |

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas  
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.**

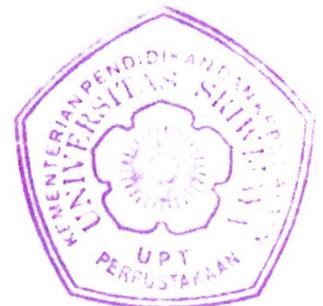
**Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) ada tidaknya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin, 2) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuisioner dan dokumentasi dalam metode pengumpulan data dan menggunakan 70 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen untuk menguji validitas dan reliabilitas kuisioner. Selanjutnya digunakan analisis regresi berganda untuk mencari persamaan regresi. Selanjutnya melakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan uji korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin dan terdapat korelasi yang tinggi dan hubungan yang positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

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



## **Effect of compensation and work discipline on the performance of employee in Department of Labor and Transmigration District of Banyuasin**

### ***Abstract***

*This study aims to determine 1) the presence of the influence of compensation and work discipline on the performance of employee in Department of Labor and Transmigration District of Banyuasin, 2) How do the compensation and work discipline affect the performance of employees in Department of Labor and Transmigration District of Banyuasin.*

*The research methods used in this study are in the form of questionnaires and documentation on data collection and used 70 respondents while data analysis method used is an instrument to test the validity and reliability of questionnaires. Then multiple regression analysis is used to find the regression equation, subsequently, conducted a partial test (T test) and the simultaneous test (F test) to test the hypothesis. Further test and correlation coefficient of determination to find out the relationship between the independent variables with the dependent variable and to find out how much the dependent variable can be influenced by independent variables.*

*The results showed that compensation affects job performance and work discipline on the performance of employee in Department of Labor and Transmigration District of Banyuasin and there is a high correlation and a positive relationship between compensation and work discipline on the performance of employee in Department of Labor and Transmigration District of Banyuasin.*

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada masa kini instansi ataupun perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan instansi/perusahaan. Instansi/perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh instansi atau organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan/instansi. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi/perusahaan karena unsur manusia di dalam perusahaan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:199).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi atau perusahaan memegang peranan sangat penting. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. (Dikutip dari Harefa 2010:19)



Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi/perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan.

Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pelaksanaan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan merupakan kewajiban yang harus dipatuhi oleh para pegawai.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan

sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2009 : 741). Setiap anggota dari suatu instansi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada instansi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para pegawai. Pada tabel 1.1 berikut ini adalah jumlah pegawai berdasarkan pendapatan gaji bersih pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin :

Tabel 1.1  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendapatan Gaji Bersih  
Pada Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Banyuasin  
Per Desember 2011

| No | Golongan/<br>Ruang | Gaji Bersih |       |       |       |       | Jumlah<br>(orang) |
|----|--------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
|    |                    | > 1jt       | > 2jt | > 3jt | > 4jt | > 5jt |                   |
| 1  | II/a               |             | 4     |       |       |       | 4                 |
| 2  | II/b               |             | 4     |       |       |       | 4                 |
| 3  | II/c               |             | 3     |       |       |       | 3                 |
| 4  | II/d               |             |       | 1     |       |       | 1                 |
| 5  | III/a              | 8           | 12    | 1     |       |       | 21                |
| 6  | III/b              |             | 7     | 9     |       |       | 16                |
| 7  | III/c              |             |       | 7     |       |       | 7                 |
| 8  | III/d              |             | 1     | 5     | 2     |       | 8                 |
| 9  | IV/a               |             |       | 2     | 2     |       | 4                 |
| 10 | IV/b               |             |       |       | 1     |       | 1                 |
| 11 | IV/c               |             |       |       |       | 1     | 1                 |
|    | Jumlah             | 8           | 32    | 24    | 5     | 1     | 70                |

Sumber : Disnakertrans Kab. Banyuasin, 2011

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Kinerja yang dimaksud disini sebagaimana pendapat Bernadin dan Russel yang dikutip dari Faustino (2000 : 135) :

“Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”

Menurut Efendy (2002 : 194) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau suatu instansi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan urusan Pemerintahan Kabupaten serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin saat ini berjumlah 70 orang.

Tabel 1.2  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan/Golongan  
Dalam Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Banyuasin  
Per Desember 2011

| No | Golongan/<br>Ruang | Pendidikan |     |     |    |    |    |    | Jumlah<br>(orang) |
|----|--------------------|------------|-----|-----|----|----|----|----|-------------------|
|    |                    | SD         | SMP | SMA | D3 | S1 | S2 | S3 |                   |
| 1  | II/a               | 2          |     | 2   |    |    |    |    | 4                 |
| 2  | II/b               |            | 3   | 1   |    |    |    |    | 4                 |
| 3  | II/c               |            |     | 1   | 2  |    |    |    | 3                 |
| 4  | II/d               |            |     | 1   |    |    |    |    | 1                 |
| 5  | III/a              |            |     | 2   | 1  | 18 |    |    | 21                |
| 6  | III/b              |            |     | 9   |    | 5  | 2  |    | 16                |
| 7  | III/c              |            |     | 4   |    | 2  | 1  |    | 7                 |
| 8  | III/d              |            |     | 2   |    | 4  | 2  |    | 8                 |
| 9  | IV/a               |            |     |     |    | 2  | 2  |    | 4                 |
| 10 | IV/b               |            |     |     |    | 1  |    |    | 1                 |
| 11 | IV/c               |            |     |     |    |    | 1  | -  | 1                 |
|    | Jumlah             | 2          | 3   | 22  | 3  | 32 | 8  | -  | 70                |

*Sumber : Disnakertrans Kab. Banyuasin, 2011*

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
2. Penyelenggaraan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Penyelenggaraan Pembinaan, Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Penyediaan areal, penyusunan teknis ruang satuan pemukiman, penyiapan lahan dan prasarana, penyelesaian hak atas tanah, sertifikasi, pembuatan dan pemeliharaan bangunan dan sarana serta penataan lingkungan pemukiman.
5. Penyuluhan, pendaftaran dan seleksi, penempatan dan pembekalan transmigrasi.

6. Peningkatan peran serta masyarakat dalam bidang tata usaha, ekonomi dan sosial budaya masyarakat transmigran.
7. Pembinaan keterpaduan antar sektor/subsektor dan wilayah dalam usaha ketenagakerjaan dan transmigrasi.
8. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
9. Pembinaan terhadap pelaksanaan teknis dinas dan cabang dinas dalam lingkup tugasnya.

Sebagai kantor dinas yang bergerak dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, para pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Instansi mengharapkan agar para pegawai dapat memiliki kedisiplinan, kejujuran dan kepribadian yang baik, kerjasama antar pegawai dan prestasi kerja yang dapat membanggakan instansi/organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, pemberian kompensasi yang sesuai juga merupakan faktor yang penting. Namun karena daerah tempat tinggal para pegawai yang jauh dari perkantoran merupakan salah satu faktor penurunan kinerja para pegawai. Ini dapat di lihat dari tabel 1.3 yang menjelaskan jumlah karyawan berdasarkan daerah tempat tinggal sebagai berikut :

Tabel 1.3  
 Jumlah Pegawai Berdasarkan Daerah Tempat Tinggal  
 Dalam Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
 Kabupaten Banyuasin  
 Per Desember 2011

| Jenis Kelamin | Tempat Tinggal |           | Jumlah<br>(orang) |
|---------------|----------------|-----------|-------------------|
|               | Palembang      | Banyuasin |                   |
| Laki – Laki   | 30             | 13        | 43                |
| Perempuan     | 17             | 10        | 27                |
| Jumlah        | 47             | 23        | 70                |

*Sumber : Disnakertrans Kab. Banyuasin, 2011 (data olahan)*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin bertempat tinggal di kota Palembang. Dari kota Palembang menuju Pangkalan Balai Banyuasin memiliki jarak 45km dari pusat kota Palembang. Dari wawancara yang dilakukan penulis kepada sebagian karyawan bahwa biaya perjalanan pegawai dari rumah menuju kantor dibebankan kepada masing-masing pegawai itu sendiri/biaya pribadi. Karena gaji yang diterima harus dikurangi dengan biaya perjalanan maka akibat dari biaya yang dikeluarkan para pegawai ini menimbulkan kesan pegawai menjadi malas-malasan untuk datang ke kantor. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin yang dapat penulis tunjukkan melalui tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4  
Jumlah absensi dalam Persentase Pegawai  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Banyuasin  
Tahun 2011

| Bulan     | Absensi (Hari) | Absensi |
|-----------|----------------|---------|
| Januari   | 5              | 7,1     |
| Februari  | 6              | 8,6     |
| Maret     | 4              | 5,7     |
| April     | 7              | 10      |
| Mei       | 6              | 8,6     |
| Juni      | 5              | 7,1     |
| Juli      | 4              | 5,7     |
| Agustus   | 6              | 8,6     |
| September | 8              | 11,5    |
| Oktober   | 6              | 8,6     |
| November  | 7              | 10      |
| Desember  | 6              | 8,6     |
| Jumlah    | 70             | 100     |

*Sumber : Disnakertrans Kab. Banyuasin, 2011 (data olahan)*

Dapat diketahui bahwa ketidakhadiran karyawan tiap bulannya pada tahun 2011 rata-rata adalah 6 hari. Jika dengan asumsi bahwa hari kerja dalam satu tahun adalah 300 hari maka tingkat absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin pada tahun 2011 bila dipresentasikan adalah sebagai berikut:

$$\frac{6 \text{ hari}}{300} \times 100\% = 2\%$$

300

Tingkat absensi yang mencapai 2 % adalah cukup besar atau artinya rata-rata perbulan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin kehilangan 6 hari kerja. Semakin besar persentase yang dihasilkan akibat dari

banyaknya hari kerja yang hilang maka itu menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tinggi. Hal ini sangat memprihatinkan, sebab kalau keadaan ini dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

Faktor lain yang menjadi penyebab penurunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin ini adalah kurangnya kedisiplinan pada pegawai. Dari observasi lapangan yang dilakukan penulis bahwa rata-rata pegawai datang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor. Begitu juga dengan jam pulang, para pegawai pulang kerja tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat penulis tunjukkan pada tabel 1.5 dibawah ini :

Tabel 1.5  
Jam Datang dan Pulang Pegawai  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin  
Hasil Observasi Lapangan Penulis

| Waktu  | Sebenarnya | Kenyataan |
|--------|------------|-----------|
| Datang | 08:00      | 09:30     |
| Pulang | 16:00      | 14:00     |

*Sumber : Pengolahan data primer*

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat secara jelas bahwa tingkat kedisiplinan pegawai sangat rendah. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai

dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2005:193-194).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANYUASIN”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin
3. Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin

2. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin
3. Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- Untuk koordinator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin sebagai upaya pembinaan sumber daya manusia, pengembangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Bagi akademis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian dapat memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, referensi dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Kudus : Ghalia Indonesia
- Dessler, Gerry, 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Indeks
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Gomes carsodo, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Handoko, T. Hani. 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. 2006. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung
- Marendra, Ari, 2009. Pengaruh Motivai Terhadap Disiplin Kerja Pada Balai Riset Perikanan Dan perairan Umum (BRPPU) Palembang, *skripsi universitas negeri sriwijaya*
- Moekijat. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Menghadapi Abad ke-21*. Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Rivai, veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robins, Stepen, P. dan Judge, Timothy, A. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Siagian. Sondang, P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siswanto, S, Bedjo . 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang, 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Yogyakarta : CAPS

Tim Penyusun Pedoman Skripsi. 2007. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Unsri*. Inderalaya : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

[www.google.com](http://www.google.com)

