



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA BIRO UMUM SETJEN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN (KLHK) JAKARTA PUSAT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF ASN EMPLOYEES AT THE GENERAL BUREAU OF THE SECRETARY GENERAL OF THE MINISTRY OF ENVIRONMENT AND FORESTRY (KLHK) CENTRAL JAKARTA

Wulan Vidya Ningsih¹, Siska Yunanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Wulan.vidyaningsih29@gmail.com^{1*}, dosen02590@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Published : 04-07-2025

Abstract

This research aims to determine the effect of Compensation and Work Discipline simultaneously or partially on the Performance of State Civil Apparatus in the General Bureau of the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) of Central Jakarta. This type of research is associative with a quantitative approach. Sampling in this research used a probability sampling method using a simple random sampling and calculation techniques with a 10% Sloven formula. The final result was 65 people as respondents from the initial population of 186 employees. Data analysis techniques use descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, quantitative analysis, and hypothesis testing which was processed using IBM SPSS Version 26 application. The research results showed that partially the Compensation (X1) variable had a significant effect on the Employee Performance (Y) variable, this was shown by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5,232 > 1,998)$ with a sign value of $0,000 < 0,05$ and a correlation value of 0,550 it means that the two variables has a medium relation level of correlation. Partially, the Work Discipline (X2) variable had a significant effect on the Employee Performance (Y) variable, this was shown by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(7,581 > 1,998)$ with a sign value of $0,000 < 0,05$ and a correlation value of 0,691 it means that both variables have strong relation level of correlation. Simultaneously the Compensation variable (X1) and the Work Discipline variable (X2) have a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y), this was shown by the value $F_{count} > F_{table}$ or $(31,750 > 3,150)$ with a sign value of $0,000 < 0,05$ and a correlation value of 0,711 which means that the three variables have a strong relation level of correlation

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Biro Umum Setjen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Jakarta Pusat. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* perhitungan rumus slovin 10%. Hasil akhir yang didapat adalah 65 orang sebagai responden dari populasi



awal yaitu 186 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif dan uji hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi SPSS IBM Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,232 > 1,998)$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi sebesar 0,550 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi sedang. Secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,581 > 1,998)$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi sebesar 0,691 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi kuat. Secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,750 > 3,150)$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai korelasi sebesar 0,711 artinya ketiga variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat

Kata Kunci : Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam menggapai tujuannya ialah tingkat kinerja pegawainya. Rendahnya motivasi intrinsik pegawai dan kurangnya pengendalian diri merupakan dua penyebab utama menurunnya kinerja dan produktivitas lembaga atau instansi. Alasannya ialah karena gaji, bersama dengan sejumlah topik terkait termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur gaji, dan skala gaji, sebagai suatu bagian paling sensitif dari setiap hubungan kerja.

Dipahami bahwasanya gaji sebagai faktor penentu yang bisa mendukung kinerja karyawan, namun bukan satu-satunya elemen yang bisa memengaruhi kinerja. Ketika pekerja tidak diberi kompensasi yang adil, misalnya ketika upah mereka terlalu rendah atau tunjangan mereka terlalu sedikit, hal itu terlihat dari kurangnya motivasi dan kualitas hasil kerja mereka. Akibatnya, gaji berdampak pada produktivitas.

Berikut adalah data Kompensasi Pegawai ASN Biro Umum Setjen KLHK, dalam tabel 1.1 dibawah:

Tabel 1.1
Data Kompensasi Pegawai ASN Biro Umum Setjen
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Tahun	Insentif/ Bonus	Rata-Rata Gaji Pokok ASN Gol I-IV	Rata-Rata Gaji Pokok ASN Gol I-IV Berdasarkan PP	Tunjangan Beras Yang Diberikan	Rata-Rata Harga Beras Per Kg
2021	Tidak Ada	Rp 3.340.574	Rp 3.673.800	Rp 7.242	Rp 9.128
2022	Tidak Ada	Rp 3.476.592	Rp 3.673.800	Rp 7.242	Rp 10.122
2023	Tidak Ada	Rp 3.476.592	Rp 3.673.800	Rp 7.242	Rp 13.012

Sumber: Data dari berbagai sumber diolah 2024

Berlandaskan tabel 1.1 bisa terlihat yakni pegawai tidak menerima insentif atau bonus dan besarnya gaji yang diterima oleh Pegawai ASN Biro Umum selama tahun 2021-2023 masih dibawah rata-rata penetapan gaji yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 15 Tahun 2019. Dimana pada tahun 2021 rata-rata gaji yang diterima pegawai sejumlah Rp3.340.574 masih dibawah rata-rata gaji berdasarkan PP yaitu Rp3.673.800. Lalu naik sedikit pada tahun 2022 rata-rata gaji yang diterima pegawai yaitu sejumlah Rp3.476.592 tetapi masih dibawah rata-rata gaji berdasarkan PP yaitu Rp3.673.800. Kemudian pada tahun 2023 rata-rata gaji yang diterima oleh pegawai yaitu sejumlah Rp3.476.592 dan masih dibawah rata-rata gaji berdasarkan PP yaitu Rp3.673.800.



Tukin yang terkadang disebut tunjangan kinerja, merupakan tunjangan yang diterima PNS terkait dengan penilaian kinerja dan hasil pekerjaannya. Berikut rincian Tukin terbaru bagi pegawai ASN:

Tabel 1.2
Tunjangan Kinerja Berdasarkan Kelas Jabatan

NO	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	17	Rp 29.085.000,00
2	16	Rp 20.695.000,00
3	15	Rp 14.721.000,00
4	14	Rp 11.670.000,00
5	13	Rp 8.562.000,00
6	12	Rp 7.271.000,00
7	11	Rp 5.183.000,00
8	10	Rp 4.551.000,00
9	9	Rp 3.781.000,00
10	8	Rp 3.319.000,00
11	7	Rp 2.928.000,00
12	6	Rp 2.702.000,00
13	5	Rp 2.493.000,00
14	4	Rp 2.350.000,00
15	3	Rp 2.216.000,00
16	2	Rp 2.089.000,00
17	1	Rp 1.968.000,00

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2018

Tabel 1.3
Rekapitulasi Daftar Kehadiran Pegawai ASN
Biro Umum Setjen KLHK Jakarta Pusat

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase (%)
2021	186	248	46.128	117	47%
2022	186	250	46.500	128	51%
2023	186	242	45.012	120	49%

Sumber: Data diolah dari data Pegawai Biro Umum Setjen KLHK

Berlandaskan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa terjalin fluktuasi dimana pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran pegawai ada 117 berporsentase 47%, di tahun 2022 jumlah ketidakhadiran pegawai naik menjadi 128 berporsentase 51%, dan pada tahun 2023 terjalin penurunan kembali dimana jumlah ketidakhadiran pegawai terjalin ada 120 berporsentase sejumlah 49%. Jika masalah disiplin kehadiran ini terus berlanjut perihal ini akan mengganggu keoptimalan produktivitas pegawai yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja bagi pegawai maupun Instansi. Perihal ini akan mengganggu pencapaian tujuan yang ditetapkan tidak bisa dicapai dengan efektif dan efisien



Tabel 1.4

Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

NO	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Empat komponen penilaian sasaran kinerja pegawai adalah kuantitas, waktu, kualitas, biaya, sebagaimana terlihat pada tabel 1.4 di atas. SKP memiliki bobot sekitar 60%. Ada enam aspek perilaku yang baik dalam bekerja, yaitu: kepemimpinan, kolaborasi, kejujuran, dedikasi, dan orientasi pelayanan. Penilaian dapat dibandingkan dengan kriteria nilai dalam tabel di bawah ini berdasarkan elemen-elemen tersebut:

Tabel 1.5

Standar Nilai Kinerja Pegawai

NO	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Tabel 1.6

Nilai Capaian Sasaran Kerja ASN pada Biro Umum

Setjen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Capaian Sasaran Kinerja			Kategori
		Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Persentase	
2021	186	110	76	59%	Kurang
2022	186	120	66	64%	Cukup
2023	186	105	81	56%	Kurang
Rata-rata		111,6	74,3	60%	Kurang

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Biro Umum KLHK



Berdasarkan data tersebut bisa terlihat yakni terjalin fluktuasi dan terdapat permasalahan kinerja pegawai yang masih kurang baik. Dimana pada tahun 2021 jumlah target yang tidak tercapai adalah ada 76 berporsentase 59% dan berkategori Kurang. Di tahun 2022 jumlah target yang tidak tercapai menurun menjadi 66 berporsentase 64%, dan berkategori Cukup. Namun, pada tahun 2023 terjalin kenaikan dimana jumlah target yang tidak tercapai ada 81 berporsentase sejumlah 56% dan berkategori Kurang. Jika masalah kinerja ini terus berlanjut perihal ini akan mengganggu keoptimalan produktivitas Instansi dan dikhawatirkan dapat menghambat kerja sub bagian yang lain yang bergantung pada sub bagian Biro Umum ini

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) mengatakan bahwa “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”. Menurut Kasmir (2017:233) “Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan untuk karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawannya yang terlibat didalamnya”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah perilaku pegawai mengikuti aturan yang ditetapkan”. Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di wujudkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,453	0,2441	Valid
2	X1.2	0,651	0,2441	Valid
3	X1.3	0,668	0,2441	Valid
4	X1.4	0,393	0,2441	Valid
5	X1.5	0,452	0,2441	Valid
6	X1.6	0,589	0,2441	Valid
7	X1.7	0,709	0,2441	Valid
8	X1.8	0,572	0,2441	Valid
9	X1.9	0,612	0,2441	Valid
10	X1.10	0,565	0,2441	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Pada tabel 4.8 bisa menyimpulkan bahwa, korelasi instrumen *variable* Kompensasi (X1) menggunakan SPSS 26 dengan tingkatan sig. 0,05 menampilkan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,622	0,2441	Valid
2	X2.2	0,526	0,2441	Valid
3	X2.3	0,791	0,2441	Valid
4	X2.4	0,780	0,2441	Valid
5	X2.5	0,449	0,2441	Valid
6	X2.6	0,805	0,2441	Valid
7	X2.7	0,656	0,2441	Valid
8	X2.8	0,800	0,2441	Valid
9	X2.9	0,583	0,2441	Valid
10	X2.10	0,456	0,2441	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Pada tabel 4.9 bisa menyimpulkan bahwa, korelasi instrumen *variable* Disiplin Kerja (X2) menggunakan SPSS 26 dengan tingkatan sig. 0,05 menampilkan valid.



Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,545	0,2441	Valid
2	Y.2	0,639	0,2441	Valid
3	Y.3	0,743	0,2441	Valid
4	Y.4	0,617	0,2441	Valid
5	Y.5	0,514	0,2441	Valid
6	Y.6	0,682	0,2441	Valid
7	Y.7	0,720	0,2441	Valid
8	Y.8	0,614	0,2441	Valid
9	Y.9	0,812	0,2441	Valid
10	Y.10	0,662	0,2441	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Pada tabel 4.10 bisa menyimpulkan bahwa, korelasi instrumen *variable* Kinerja (Y) menggunakan SPSS 26 dengan tingkatan sig. 0,05 menampilkan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,763	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,839	Reliabel
Kinerja	0,60	0,850	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas *variable* Kompensasi (X1) didapat melalui nilai *Cronbach's Alpha* ialah sejumlah 0,763, kemudian *variable* Disiplin Kerja (X2) didapat melalui nilai *Cronbach's Alpha* ialah sejumlah 0,839 dan *variable* Kinerja (Y) didapat melalui nilai *Cronbach's Alpha* ialah sejumlah 0,850 dikarenakan angka semua *variable* melebihi dari kriteria nilai *Cronbach's Alpha* sejumlah 0,60 maka bisa menyimpulkan bahwa alat ukur pada riset ini reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berlandaskan tabel 4.12 bisa terlihat yakni hasil uji normalitas diketahui memiliki angka sig. (Asymp, Sig.2-tailed) sejumlah 0,200. Dikarenakan sig. lebih dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka nilai residual tersebut dikatakan normal

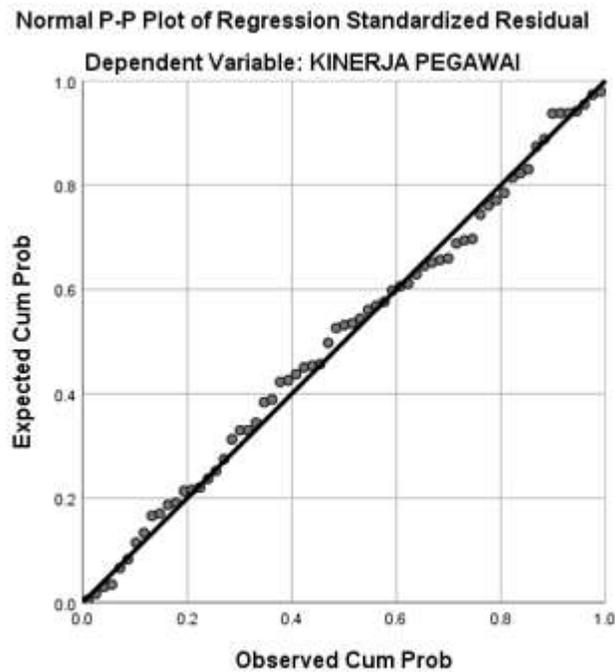


Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54811301
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.052
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas memperlihatkan yakni hasil dari uji normalitas P-Plot terlihat data plotting (titik-titik) tersebar di sekitaran garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka bisa menyimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas P-Plot memiliki pola terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Berlandaskan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai VIF variable kompensasi (X1) dan variable disiplin kerja (X2) adalah $1,562 < 10,00$ serta nilai tolerance value $0,640 > 0,10$ maka bisa



menyimpulkan data tersebut tidak terjalin multikolinieritas pada Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2).

Tabel 4.13
Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.919	3.945		3.021	.004		
	KOMPENSASI	.205	.108	.212	1.904	.062	.640	1.562
	DISIPLIN KERJA	.510	.101	.563	5.049	.000	.640	1.562

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

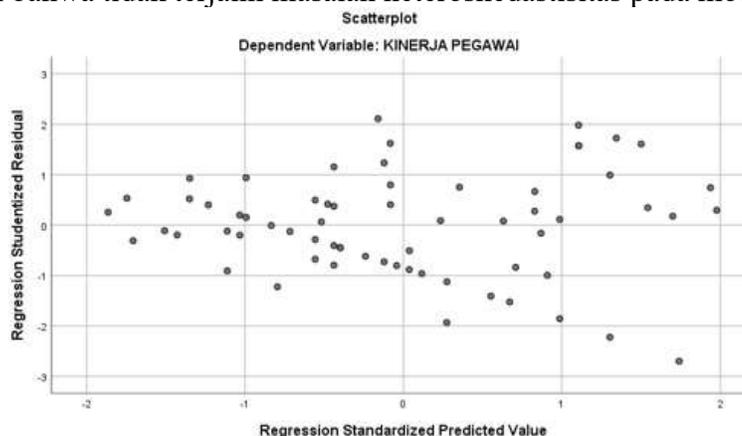
Tabel 4.14
Hasil Uji Glajser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.642	1.721		-.954	.344
	KOMPENSASI	.019	.046	.062	.408	.685
	DISIPLIN KERJA	.051	.041	.186	1.235	.222

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan tabel 4.14 tersebut bisa dipahami angka sig. pada *variable* independen Kompensasi (X1) 0,685 dan Disiplin Kerja (X2) 0,222 melampaui 0,05 maka bisa menyimpulkan bahwa tidak terjalin masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*



Gambar 4.3 menampilkan bahwa titik data tersebar di atas dan di bawah nilai sumbu Y sebesar 0, dan tidak mengikuti pola yang terlihat. Maka dari itu, model regresi tidak ada heteroskedastisitas. Hal ini membuatnya cocok untuk memprediksi kinerja karyawan menggunakan faktor-faktor seperti gaji dan tindakan disiplin di tempat kerja

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson* (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.506	.490	2.589	1.998
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan hasil pengujian pada tabel 4.15 tersebut, pada model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, perihal ini terbukti dengan angka *Dubrin-Watson* sejumlah 1,998 yang berada diantara interval 1,551 – 2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.919	3.945		3.021	.004
	KOMPENSASI	.205	.108	.212	1.904	.062
	DISIPLIN KERJA	.510	.101	.563	5.049	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.18 diatas berarti bisa didapat persamaan regresi: $Y = 11,919 + 0,205X_1 + 0,510X_2$ Dari persamaan di atas dapat menyimpulkan yakni:

- a. $a = 11,919$ menyebutkan bahwa jika Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka angka konsistensi Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 11,919. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$ $Y = 11,919 + 0,205X_1 + 0,510X_2$.



- b. $b_1 = 0,205$ menyebutkan bilamana Kompensasi (X1) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sejumlah 0,205, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X2).
- c. $b_2 = 0,510$ menyebutkan bilamana Disiplin Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sejumlah 0,510, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompensasi (X1).

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Kompensasi (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.711 ^a	.506	.490	2.589	.506	31.750	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan hasil menguji di 4.21 diatas diketahui bahwa angka sig. < 0,000. Maka bisa menyimpulkan korelasi antar *variable*, serta nilai r square = 0,711, yang mana nilainya tersebut berada pada interval 0,800 - 1.000 maknanya terdapat hubungan yang kuat antara *variable* Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) kepada Kinerja Pegawai (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Determinasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.490	2.589

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan hasil menguji di 4.24 tersebut, diperoleh angka koefisien determinasi (R-Square) sejumlah 0,506, berarti bisa menyimpulkan yakni *variable* Kompensasi (X1) dan *variable* Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama punya kontribusi pengaruh sejumlah 50,6% terhadap *variable* Kinerja Pegawai (Y). Sementara sisa yaitu 49,4% terpengaruhi oleh faktor lainnya



6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kompensasi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.059	4.243		4.727	.000
	KOMPENSASI	.530	.101	.550	5.232	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan tabel 4.25 diatas yang menampilkan hasil dari analisis uji t (parsial) menggunakan SPSS versi 26, memperlihatkan yakni angka sig. pengaruh Kompensasi (X1) kepada Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 dan didapat angka t_{hitung} sejumlah 5,232. H_0_1 ditolak sementara H_{a_1} diterima dikarenakan angka t_{hitung} 5,232 > nilai t_{tabel} 1,998 dan angka sig. 0,000 < 0,05. Maka bisa menyimpulkan bahwa ada pengaruhnya positif dan bersignifikan Kompensasi (X1) dengan cara parsial kepada Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.542	3.527		4.406	.000
	DISIPLIN KERJA	.626	.083	.691	7.581	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024

Berlandaskan tabel 4.26 diatas yang menampilkan hasil dari analisis uji t (parsial) menggunakan SPSS versi 26, memperlihatkan yakni angka sig. pengaruh Kompensasi (X1) kepada Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 dan didapat hasil t_{hitung} sebesar 7,581. H_0_2 ditolak sementara H_{a_2} diterima dikarenakan angka t_{hitung} 7,581 > nilai t_{tabel} 1,998 dan angka sig. 0,000 < 0,05. Maka bisa menyimpulkan bahwa ada pengaruhnya positif bersignifikan Disiplin Kerja (X2) dengan cara parsial kepada Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Kompensasi (X1) dan
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.594	2	212.797	31.750	.000 ^b
	Residual	415.544	62	6.702		
	Total	841.138	64			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 26 Tahun 2024



Berlandaskan tabel 4.27 diatas yang menampilkan hasil dari analisis uji F (simultan) menggunakan SPSS versi 26, memperlihatkan yakni angka sig. pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) kepada Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 dan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,750. H_0 ditolak sementara H_a diterima dikarenakan angka f_{hitung} 31,750 > nilai f_{tabel} 3,15 dan angka sig. 0,000 < 0,05. Maka bisa menyimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan oleh penulis terkait “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Biro Umum Setjen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Jakarta Pusat” maka penulis akan menetapkan kesimpulan yakni:

1. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan kepada Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Umum Setjen KLHK Jakarta Pusat. Perihal ini terbukti dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (5,232 > 1,998) dengan angka sig. 0,000 < 0,05. Angka koefisien korelasi sejumlah 0,550 maknanya kedua *variable* punya tingkat hubungan yang sedang, dan dari hasil menguji determinasi dengan cara parsial diperoleh angka koefisien determinasi sejumlah 30,3%.
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan kepada Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Umum Setjen KLHK Jakarta Pusat. Perihal ini terbukti dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (7,581 > 1,998) dengan angka sig. 0,000 < 0,05. Angka koefisien korelasi sejumlah 0,691 maknanya kedua *variable* punya tingkat hubungan yang kuat, dan dari hasil menguji determinasi dengan cara parsial diperoleh angka koefisien determinasi sejumlah 47,7%.
3. Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan kepada Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Umum Setjen KLHK Jakarta Pusat. Perihal ini terbukti dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (31,750 > 3,15) dengan angka sig. 0,000 < 0,05. Angka koefisien korelasi sejumlah 0,711 maknanya secara simultan ketiga *variable* punya tingkat hubungan yang kuat. Dan dari hasil menguji determinasi secara simultan diperoleh angka koefisien determinasi sejumlah 50,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). “Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo”. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, Vol. 1 No.2, Hal. 139-144. E-ISSN: 2776-1568.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3 No. 4, Hal. 459-467. E-ISSN: 2655-0008.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: Pearson.
- Effendi, Usman. (2015). *Asas Manajemen (Edisi Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Administration*. London: Pitman.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Budi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.



- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Kedua Puluh Enam)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai". *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 1 No. 2. Hal. 183-192. E-ISSN: 2829-8462.
- Irawan, A. T., Karmila, M., & Yusnita, R. T. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Bantarsari". *(GLORY) Global Leadership Organizational Research in Management*, Vol. 1 No. 4, Hal. 10-12.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2. Cetakan Keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, A., Prasetyo, A., & Indrawiani, T. O. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Ss Home Bulu Mata Palsu, Purbalingga". *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, Hal. 33-37. E-ISSN: 2502-1796
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R.S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Prasadja, Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Pratama, A. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat". *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3 No. 3, Hal.12-24. E-ISSN: 2746-6841
- Puguh, L. S. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Plaza Inn Kendari". *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, Vol. 1 No. 6, Hal.1588-1608. E-ISSN: 2828-3325.
- Rahmadiani, V. C., & Susanti, F. (2024). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia Di Jakarta Selatan". *Spectrum Multidisciplinary Journal*, Vol. 1 No. 4, Hal. 316-326. E-ISSN 3032-5838
- Robbin, Stephen P., & Coulter, Mary. (2018). *Management (14th Edition)*. London: Pearson Education Limited
- Salsabila, Z., & Yunanti, S. (2024). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan". *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, Vol. 2 No.1, Hal. 91-99. E-ISSN: 2985-4768
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sujarweni, V.W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Supomo, R., & Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesebelas)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. Cakrawala". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No.2, Hal. 146-156. E-ISSN: 3046-8884
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). "Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan". *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, Vol. 20 No.1, Hal. 1-10. E-ISSN: 2655-9943
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, Vol. 1 No.2, Hal. 203-213. E-ISSN: 2715-2480
- Zainal, Veithzal Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers