

Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang

Novia Asiska Ramadani

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Agus Hendrayady

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Fitri Kurnianingsih

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Address: Jalan Raya Dompok, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau 29115

Corresponding author: rmdninar@gmail.com

Abstract: *The importance of managing staff performance in an organization or company, including aspects of discipline and compensation. Staff performance plays an important role in achieving the organization's goals. Work discipline and compensation relationships are very important factors in improving the quality of staff performance. Thus, the problem of non-discipline in the environment of an agency does not continue and can be solved. This study aims to determine the relationship of work discipline on employee performance of Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang, the relationship of compensation on employee performance of Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang, the relationship of work discipline and compensation on employee performance of Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Kota Tanjungpinang. The research is a associate causality using quantitative methods. The sample of this study is 42 employee of Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Data collection uses questionnaires while data analysis techniques use correlation analysis. Based on data analysis, it was concluded that there was no significant relationship between work discipline and staff performance, there was a significant link between staff performance compensation, and there was an important link between employment discipline, and staff performances compensation.*

Keywords: *Work discipline, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Pentingnya pengelolaan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk aspek disiplin dan kompensasi. Kinerja pegawai berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan disiplin kerja dan kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sehingga, permasalahan ketidakdisiplinan di lingkungan suatu instansi tidak semakin berlanjut dan dapat teratasi. Sehingga Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang, hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang, hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Kota Tanjungpinang sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis korelasi. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

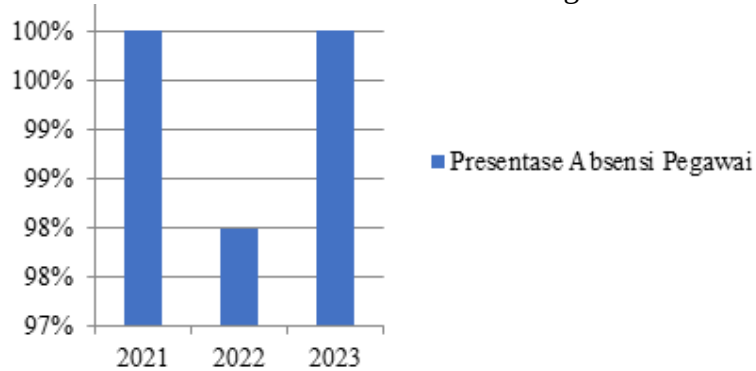
Kinerja atau prestasi kerja, didefinisikan sebagai "pencapaian kinerja oleh pegawai dengan kualitas dan juga kuantitas dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggungjawab " (Sutedjo & Mangkunegara, 2018). Kinerja pada umumnya dimaksudkan dengan keberhasilan kerja seseorang selama melakukan suatu pekerjaan, kinerja yang baik didefinisikan sebagai kinerja yang mematuhi aturan prosedur atau tata cara yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan posisi dan tanggungjawabnya ditempat kerja dan terkait prinsip atau standar tertentu dari suatu instansi atau organisasi.

Disiplin lebih memperhatikan terkait kesadaran masing-masing individu dalam menjalani peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin dimaksudkan pada tindakan manajemen dalam menyokong organisasi/perusahaan untuk memenuhi berbagai macam peraturan. Sementara itu, kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang akan diberikan oleh perusahaan organisasi untuk tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran guna mencapai suatu tujuan demi kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) memainkan peran penting strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. SDM harus terus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja demi kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi. Kinerja perlu di kelola dengan baik oleh suatu perusahaan karena kinerja tidak hadir dengan mudah, keberhasilan akan terlihat jika kinerja para pegawai tersebut berhasil.

Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai, mereka akan menunjukkan kualitasnya dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi tujuan pegawai serta efisiensi anggaran organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka akan ada penolakan secara halus hingga penolakan secara kerentanan. Hasil penilaian kinerja karyawan sangatlah penting untuk menentukan kebijakan *human resources* perusahaan, seperti perencanaan dan pengenalan kebutuhan sumber daya manusia baru. Keputusan ini termasuk apakah perlu mengadakan pendidikan dan pelatihan, merekrut karyawan baru, mempromosikan karyawan ke posisi baru, menggunakan sistem pengupahan, atau memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja.

Dari beberapa fenomena yang terjadi dikalangan pegawai, yaitu terdapat beberapa permasalahan kedisiplinan yang terjadi seperti para oknum pegawai terlihat sering melakukan pengabsenan terlebih dahulu kemudian meninggalkan kantor dan beberapa oknum pegawai kerap kali berada di kafe disaat jam kerja.

Gambar 1. Presentase Absensi Pegawai

Sumber : Data Primer 2024

Pada gambar 1. diatas dapat dilihat persentase absensi pegawai di Badan Pengelolaan pajak 3 tahun terakhir dimana pada tahun 2021 dan 2023 persentase mencapai 100%, dan tahun 2022 sebanyak 98%.

Perbandingan pencapaian sasaran-sasaran strategis Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2022 dan tahun sebelumnya dimana pada sasaran meningkatnya Pajak dan Retribusi Daerah terjadi peningkatan jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan yang signifikan terjadi pada tahun 2022, Dimana pajak dan retribusi daerah mengalami peningkatan sebesar 29,11% jika dibandingkan dengan tahun 2021. Sedangkan penerimaan pada tahun 2021 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan penerimaan tahun 2020 yaitu sebesar (0,53%).

Tabel 1. Kontribusi Total dari Pendapatan Asli

Kontribusi	Tahun		Keterangan
	2021	2022	
Pajak Daerah	53,71%	52,73%	Terjadi Penurunan
Retribusi Daerah	7,02%	2,38%	Terjadi Penurunan

Sumber: (LAKIP, 2022)

Dari tabel diatas menjelaskan total pendapatan daerah dari pajak daerah berkontribusi sebanyak 52,73% dan retribusi daerah sebanyak 2,38%. Pada tahun 2022 terjadi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan, terjadi peningkatan yang cukup signifikan atas penerimaan pajak dan retribusi, sehingga PAD juga mengalami peningkatan jika dibandingkan tahun lalu. Dan dapat disimpulkan capaian kinerja atas sasaran meningkatnya penerimaan pajak dan retribusi daerah yang dihitung berdasarkan besaran proporsi penerimaan pajak dan retribusi daerah terhadap PAD adalah sebesar 55,11% jika dibandingkan dengan tahun lalu hanya sebesar 53,78%. Namun capaian tersebut dinilai rendah, karena tidak mencapai target yang

ditetapkan sebesar 81%. Dengan demikian indikator kinerja tidak mencapai target yang ditetapkan (Khoirul et al., 2022).

Disiplin kerja dan kompensasi merupakan dua faktor yang sering dipertimbangkan dalam penelitian terkait kinerja pegawai, disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugasnya dan mampu memenuhi target dan tujuan organisasi. Kompensasi adalah salah satu motivator kerja yang paling langsung dan jelas. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Meneliti hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai secara simultan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Misalnya, mungkin ada interaksi antara disiplin kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja. Atau ada faktor lain yang mempengaruhi semua variabel ini. Penelitian simultan dapat membantu mengungkap hubungan-hubungan ini.

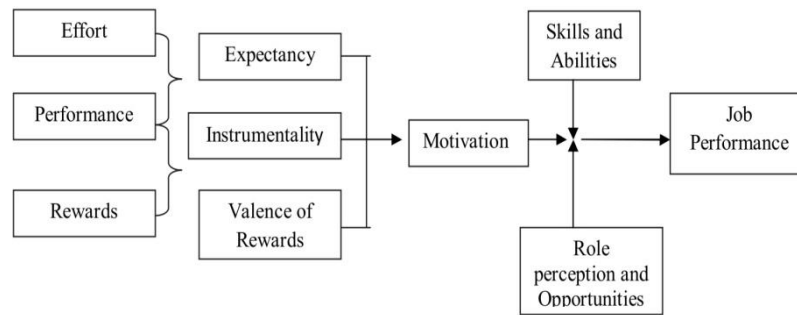
KAJIAN TEORITIS

a. *Expectancy Theory*

Expectancy Theory merupakan pendekatan terkait motivasi yang di kemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini mengungkapkan bahwa banyak individu memiliki pandangan jangka panjang untuk memahami apa yang memotivasinya. Beliau menyatakan bahwa apa yang dilakukannya akan membantu tercapainya sasaran tersebut (Ata, 2015).

Menurut teori Vroom, motivasi seseorang melibatkan usaha-usaha yang harus dilakukan baik negatif maupun positif ditambah dengan kepercayaan diri yang sangat besar akan usahanya yang dapat tercapai sesuai dengan tujuan. *Expectancy Theory* merupakan suatu metode yang dapat digunakan untuk menentukan motivasi manusia. Pendekatan ini berpendapat bahwa orang akan bertindak untuk mencapai tujuan yang dianggap penting dan melihat bahwa tindakannya dapat membantu untuk mencapai tujuan tersebut (Van Eerde & Thierry, 1996).

Apabila ada harapan yang dimiliki karyawan, maka setiap karyawan akan berusaha untuk mencapainya dan memenuhinya. harapan ini seringkali berbeda dengan harapan organisasi, jadi kemampuan organisasi untuk memenuhi harapan karyawan akan sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. Pada teori pengharapan (*expectancy theory*) mengatakan bahwa setiap orang harus mempunyai elemen dasar untuk mencapai kinerjanya, elemen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Elemen Dasar Dari Expectancy Theory

Sumber : (Greenberg, 2003)

Pada gambar 2. diatas terlihat ada elemen penting yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu Expectancy yang berarti keyakinan seseorang terhadap upaya yang dilakukan akan mempengaruhi kinerjanya. Instrumen, yaitu keyakinan seseorang bahwa mereka akan mendapatkan imbalan atas kinerjanya. Valence, yaitu kesadaran setiap orang bahwa penghargaan yang diberikan akan memenuhi harapan (Estes & Polnick, 2012).

Pada elemen-elemen dasar, setiap individu pasti mempunyai harapan yang memotivasi dirinya untuk melakukan pekerjaan. Terkadang setiap individu yakin terhadap usahanya mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun mereka tidak berharap akan keinginannya, namun mereka tetap mengerjakannya dengan baik (Greenberg, 2003).

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja. Menurut teori ini, individu akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mereka memiliki harapan bahwa upaya kerja yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja mereka. Kinerja yang baik akan dihargai dengan kompensasi yang pantas, mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin yang tinggi. Teori ini menjelaskan bagaimana harapan individu tentang hubungan antara upaya kerja, kinerja, dan hasil yang diharapkan mempengaruhi motivasi dan kinerja.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu keberhasilan yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan tanggungjawabnya menurut aturan yang berlaku di instansi tertentu. Kinerja merupakan suatu catatan pencapaian yang dihasilkan pada kegunaan suatu pekerjaan atau kegiatan dalam masa periode yang ditentukan (Bernadin, 1993).

Hasil pencapaian seseorang karena kemampuan dan perbuatannya disebut sebagai kinerja. Menurut pandangan Byars (dalam(Zainal, 2004)) hasil dari hubungan usaha,

kemampuan, dan persepsi tugas dipahami sebagai kinerja tinggi. Ini merupakan langkah pertama menggapai keberhasilan tujuan organisasi. Akibatnya, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Panduan-panduan yang dibutuhkan karyawan bisa memberikan kinerja secara rutin dan terarah sehingga akan memberikan manfaat untuk mengembangkan karir karyawan yang bertujuan sebagai evaluasi bagi suatu instansi tersebut (Budiyanto, 2020).

Dari (Wirawan, 2009) kinerja bisa diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut dibawah ini:

1. Kuantitas hasil kerja artinya keahlian pegawai untuk dapat merampungkan berbagai tugas hariannya
2. Kualitas kerja , artinya keahlian karyawan untuk membagikan kualitas hasil kerja mereka menggunakan cara yang tepat serta rapi dikenal sebagai kualitas kerja.
3. Efisiensi, berarti bahwa karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan cepat serta tepat waktu.
4. Disiplin kerja, Ketersediaan karyawan untuk mengikuti aturan-aturan perusahaan tentang waktu kerja serta kehadiran.
5. Ketelitian, yang dimaksud adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan perintah atasan mereka.
6. Kepemimpinan, yaitu keahlian karyawan dalam membuat orang lain yakin maka mereka dapat mengerahkan upaya terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas penting.
7. Kejujuran, yaitu ketulusan seorang karyawan selama menjalankan tugasnya serta kemampuan mereka untuk tidak melakukan penyimpangan terhadap wewenang mereka.
8. Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan gagasan baru yang bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja, mengurangi biaya, dan meningkatkan produktivitas.

Kondisi fisik seseorang mempengaruhi kinerjanya. Kondisi fisik yang sehat menghasilkan imun tubuh yang kuat, yang tercermin dalam semangat kerja yang berkobar dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda pula dengan individu. Ada perbedaan dalam kondisi kesehatan fisiknya, kemampuan, motivasi, dan faktor individual lainnya yang menyebabkan perbedaan ini

Situasi juga menjadi unsur yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja yang tenang ,aman, dan sehat, prestasi yang diapresiasi, pemimpin yang paham keperluan karyawan,dan sistematika kerja yang mendukung, ini akan menyokong keberhasilan atas kinerja karyawan

Pemimpin harus dapat menggunakan pendekatan manajemen yang tepat guna mencapai keberhasilan kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, mereka harus dapat memberikan motivasi atau rangsangan yang tepat untuk karyawan mereka, baik secara material maupun nonmaterial.

Menurut teori Gibson dalam (Hanif et al., 2012), mengatakan ada 3 kelompok variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku yakni Variabel individu, organisasi, dan psikologis. Variabel individu mencakup beberapa hal yaitu kemampuan, keterampilan fisik, mental, latar belakang pengalaman, demografi, usia, jenis kelamin, serta asal usul. Faktor utama yang dapat mempengaruhi hasil kerja individu yaitu kemampuan dan keterampilan, sedangkan demografi tidak berhubungan langsung dengan perilaku dan kinerja. sedangkan variabel organisasi mencakup hal seperti kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan bagian dari variabel psikologis yang merupakan suatu hal yang kompllit dan tidak mudah untuk diukur. (Chusminah, 2019).

Faktor-faktor individu seperti perbedaan minat dan bakat, *attitude*, jenis kebutuhan dan keinginan yang dimiliki seseorang. Dalam hal ini faktor tersebut dikenal sebagai perbedaan karaktersitik individu yang bisa menjadi pengaruh kinerja seseorang. Faktor situasi kerja yang mendukung kinerja termasuk identitas tugas, otonomi, dan lingkungan kerja terdekat, yang merupakan atribut pekerjaan (Indrasari, 2017).

c. Disiplin Kerja

Beberapa orang meyakini bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan diri dari kemalasan. Penerapan kedisiplinan pada peraturan perusahaan atau abdan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Priyono, 2016).

Punishment ringan, *punishment* sedang, dan *punishment* berat adalah tiga kategori yang biasanya digunakan untuk membagi tingkat disiplin. Setiap sanksi diselaraskan dengan tingkat pelanggaran yang telah diperbuat oleh karyawan. ,dibalik alasan memberikan sanksi disiplin kerja kepada pegawai yang melanggar aturan perusahaan yaitu untuk mendidik serta memperbaiki mereka. Sehingga secara adil dapat diterima, sanksi untuk pelanggaran disiplin harus sebanding dengan pelanggaran sebelumnya. Jenis *punishment* disiplin kerja terdiri dari *punishment* berat, *punishment* sedang, dan *punishment* ringan. Ini biasanya berdasarkan pegangan manajer, tetapi tidak selalu benar. Dalam kehidupan nyata, *punishment* tidak sepenuhnya dapat diterapkan sesuai dengan aturan dan standar pemerintah. Namun demikian, penegakan disiplin kerja pegawai dapat dicapai secara bertahap melalui penggunaan berbagai metode penegakan dan keyakinan.

Kepatuhan adalah konsep dan juga tujuan disiplin. Intinya, disiplin kerja merupakan cara agar para karyawan taat pada organisasi/pemimpin mereka atau menjalankan perintah mereka dalam ruang lingkup pekerjaan mereka.

Selain itu, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu (baik itu manusi/benda) yang bisa mendorong pegawai/karyawan untuk bersikap dengan disiplin. Pandangan ini menegaskan bahwa kedisiplinan adalah esensi dari disiplin.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan pegawai atau karyawan disiplin apabila menunjukkan perilaku dan sikap seperti dibawah ini:

- a. Menghargai waktu (hadir sesuai ketentuan, menjalankan tanggungjawab, menyajikan laporan sesuai jadwal)
- b. Bekerja sesuai SOP (menjadikan SOP sebagai pegangan dalam menjalankan tanggung jawab)
- c. Menyegerakan perintah pimpinan (ikhlas menerima serta menjalankan perintah atasan)
- d. Menaati kebijakan organisasi (wajib bagi seluruh pegawai di perusahaan)
- e. Berpakaian rapi atau bergaya sesuai budaya organisasi
- f. dan lain sebagainya

“Disiplin memiliki arti sebagai suatu kegiatan atau latihan yang mengembangkan atau meningkatkan keterampilan. ini adalah kerangka kerja untuk pembelajaran dan peningkatan pribadi. Disiplin ini memberikan kerangka terstruktur untuk mengembangkan keterampilan dan metode pribadi”(Humphrey, 1996). Dilihat dari pengertian ini, disiplin dianggap seperti metode dalam melatih serta meningkatkan keahlian. Kita dapat secara langsung melihat aturan yang mengatur setiap area tempat kerja, mengatakan bahwa 11hal-hal harus dilakukan dengan cara tertentu, dan seterusnya. Terbentuknya perilaku dan keahlian yang mumpuni, bagaimanapun, akan berdampak pada masa depan (Harras, 2020).

d. Kompensasi

Menurut (Marwansyah, 2010) Kompensasi ialah imbalan langsung atau tidak langsung yang diberikan ke karyawan atas kinerjanya untuk perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2009) Kompensasi adalah *reward* dalam bentuk uang atau barang yang dihadiahkan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka yang baik. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya, mereka cenderung keluar dari perusahaan, yang mengakibatkan kesulitan bagi organisasi untuk mencari pengganti, terutama dalam hal pengangkatan.

“kompensasi ialah sesuatu yang diterima dari perusahaan oleh pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi” (Bernadin, 1993). Kompensasi adalah salah satu bentuk kesejahteraan karyawan yang berdampak pada motivasi, yang akan berpengaruh pada perilaku karyawan yang lain. Menurut (Martoyo, 1998) Kompensasi didefinisikan sebagai sistem menyeluruh untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dan majikan baik dalam bentuk uang langsung (finansial) maupun non-finansial. Jenis-jenis dari kompensasi menurut (Sedarmayanti, 2016):

1. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi ini tidak berkaitan dengan prestasi kerja sehingga yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung yaitu jaminan asuransi, keamanan pegawai, cuti, serta jaminan kafetaria (sesuai jam kantor).

2. Kompensasi Pelengkap

Lain hal nya dengan kompensasi pelengkap yang dianggap penting karena akan dapat berpengaruh terhadap sikap serta perilaku pegawai, tuntutan perserikatan, saingan antar pegawai di perusahaan, serta aturan pemerintah.

Menurut (Mondy, 1993) kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

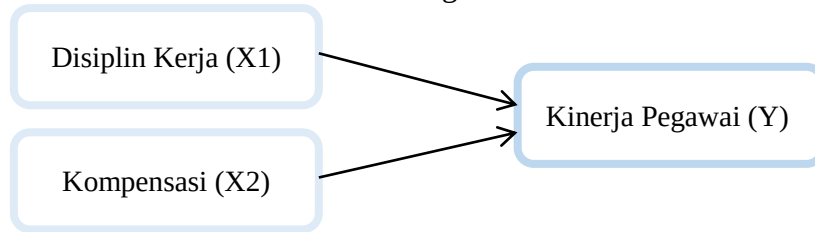
1. Kompensasi finansial, Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Yang pertama dikenal sebagai tunjangan, dan mencakup semua kompensasi finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.
2. Kompensasi non-finansial, Kompensasi non-finansial yaitu kompensasi yang diberikan oleh pekerjaan, seperti tanggung jawab, peluang pengakuan, peluang promosi, lingkungan kerja yang positif, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, kafetaria, pembagian pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan, dan waktu luang.

Dalam organisasi, pengelolaan kompensasi ini adalah tugas penting, dan biasanya termasuk kedalam tanggung jawab divisi sumber daya manusia. Tingkat pembayaran adalah salah satu hal yang paling penting bagi sebagian besar karyawan (Simamora, 1997).

Selanjutnya (Simamora, 1997), menyebutkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua kategori: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, komisi, serta bonus. Kompensasi finansial tidak langsung juga disebut tunjangan, dan mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung (Masrohatin, 2013).

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 3. Kerangka Pemikiran



KONSEP OPERATIONAL

Peneliti mengungkapkan gagasan operasional variabel yang terkait dengan teori-teori yang ditemukan dalam telaah pustaka untuk mempermudah indikasi data yang diperlukan untuk mengukur variabel. Menurut penelitian ini, indikatornya adalah:

Tabel 2. Konsep Opeasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin kerja (X1)	Kemampuan untuk mengatur tindakan yang berasal dari dalam diri seseorang agar sesuai dengan aturan dan norma yang ditetapkan. (Maryani et al., 2021)	1. Selalu hadir tepat waktu 2. Selalu patuh pada saat jam kerja 3. Selalu menaati peraturan instansi 4. Selalu menggunakan seragam sesuai ketentuan instansi 5. Selalu menjaga dan memelihara peralatan kantor dengan baik (Maryani et al., 2021)
Kompensasi (X2)	Kompensasi yaitu penerimaan balas jasa perusahaan dalam bentuk uang atau barang atas kinerja yang diberikan oleh karyawan (Hasibuan, 2009).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 1997)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas kerja 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas (Wirawan, 2009)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀₁: Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H_{a1}: Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H₀₂: Tidak terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

H_{a2}: Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

H₀₃: Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

H_{a3}: Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan asosiatif kasual yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek pada penelitian ini yaitu di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Sampel pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang yang berjumlah 42 orang dengan rincian laki-laki 26 orang dan perempuan 16 orang. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden, peneliti mengamati jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (61.8%), berdasarkan umur 31 s/d 40 tahun sebanyak 17 orang (40.5%), dan berdasarkan pendidikan yang paling banyak yaitu S-1 sebanyak 25 orang (59.1%). Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	61.9
Perempuan	16	38.1
Jumlah	42	100
Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	7	16.7
31-40 tahun	17	40.5
41-50 tahun	15	35.7
51-60 tahun	3	7.1
Jumlah	42	100

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	11	26.2
D-III	3	7.1
S-1	25	59.5
S-2	3	7.1
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer 2024

Analisis Statistik

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) telah digunakan. Untuk melakukan ini, koefisien korelasi dihitung dan skor untuk masing-masing pernyataan dibandingkan dengan skor total untuk semua pernyataan yang digunakan.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen pernyataan dikatakan valid, $r \text{ tabel}$ *product moment* untuk $df = N - 2 = 40$, untuk nilai alpha 5% adalah 0,304. Hasil dan analisis menggunakan SPSS dan nilai $r \text{ tabel}$ disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,780	0,304	Valid
	X1.2	0,854	0,304	Valid
	X1.3	0,844	0,304	Valid
	X1.4	0,841	0,304	Valid
	X1.5	0,823	0,304	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,766	0,304	Valid
	X2.2	0,790	0,304	Valid
	X2.3	0,762	0,304	Valid
	X2.4	0,725	0,304	Valid
	X2.5	0,619	0,304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,789	0,304	Valid
	Y2	0,793	0,304	Valid
	Y3	0,742	0,304	Valid
	Y4	0,749	0,304	Valid
	Y5	0,746	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan 2024

Apabila nilai $r \text{-hitung} > r \text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Namun jika $r \text{-hitung} < r \text{-tabel}$ maka pernyataan tidak mampu untuk mengukur variabel yang ingin diukur. Pada tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa nilai $r \text{-hitung} > r \text{-tabel}$ maka ini menunjukkan bahwasanya semua item disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

b. Uji Reliabilitas

Sejauh mana kuesioner dapat diandalkan atau dapat dipercaya dapat dinilai melalui uji ini. Metode alpha cronbach digunakan untuk melakukan pengujian ini; koefisiennya berkisar antara 0 dan 1, dan jika nilai alpha cronbachnya lebih dari 0,60, variabel tersebut dianggap reliabel. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,882	Reliabel
Kompensasi	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,818	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual Variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan	0.805	Normal

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel disimpulkan bahwa data variabel yang ada berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel 0,805 lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika ada korelasi, maka ada masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui apakah ada atau tidak multikolinearitas, nilai toleransi dan VIF dapat dilihat. Jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas. Tabel berikut menunjukkan hasil tes ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,904	1,106	Non Multikolinearitas
Kompensasi	0,904	1,106	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi lebih besar dari pada 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dan variabel-variabel independen tidak saling berkolerasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas; jika variasi berubah disebut heteroskedastisitas. Jika data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, maka model regresi itu baik. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan uji Glejser berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,575	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kompensasi	0,841	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji heterokedastisitas lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel-variabel tersebut.

Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Berganda

Tujuan uji ini adalah untuk menentukan tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berkolerasi atau tidak. Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan adalah bahwa kolerasi terjadi ketika nilai signifikansi *F Change* kurang dari 0,05 dan tidak terjadi ketika nilai signifikansi *F Change* lebih dari 0,05. Tabel model ringkasan berikut menunjukkan hasil uji korelasi berganda:

Tabel 9. Uji Korelasi Berganda

Deskripsi	R	Sig. F Change	Keterangan
Hubungan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	0.529	0.002	Berkolerasi

Sumber: Olahan Data 2024

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS 16.00 for Windows*, nilai signifikansi *F. Change* antara *X1* dan *X2* dengan *Y* sebesar 0,002 berarti variabel disiplin kerja dan kompensasi berkorelasi dengan kinerja pegawai dan memiliki derajat hubungan korelasi sedang dengan nilai *R* sebesar 0,529

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dasar pengambilan keputusan pada korelasi ini yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Hasil analisis korelasi disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Uji Korelasi Parsial

Deskripsi	R	Sig (2-tailed)	Keterangan
Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0.291	0.62	Tidak Berkorelasi
Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	0.510	0.001	Berkorelasi

Sumber: Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,62 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai pearson correlation sebesar 0,291. Nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,01 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai pearson correlation sebesar 0,510. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak berkorelasi dengan kinerja pegawai dan memiliki derajat hubungan korelasi yang lemah sedangkan variabel kompensasi berkorelasi dengan kinerja pegawai dan memiliki derajat hubungan korelasi sedang.

c. Analisis Regresi Berganda

1. Uji t

Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu :

- Jika nilai sig < 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil uji t disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Uji t

Deskripsi	T	signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja pegawai	1.025	0.312	Tidak Berpengaruh
Kompensasi → Kinerja Pegawai	3.250	0.002	Berpengaruh

Sumber: Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

a) Pengujian hipotesis H_1

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0.312 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

b) Pengujian hipotesis H_2

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

2. Uji F

Dasar pengambilan keputusan pada Uji F yaitu:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y .
- Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y .

Hasil Uji F disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Uji F

Deskripsi	F	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja & Kompensasi → Kinerja Pegawai	7.567	0.002	Berpengaruh

Sumber : Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0.02 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y .

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan berikut digunakan untuk menentukan seberapa besar dua variabel bebas, Disiplin Kerja dan Kompensasi, mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang, hasil koefisien disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Model Summary

Deskripsi	R	R Square
Disiplin Kerja & Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.529	0.280

Sumber : Olahan Data 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Angka R Square sebesar 28% memberikan makna bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28% sedangkan sisanya 72% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Temuan pada penelitian ini menyatakan bahwa *pertama* hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapatnya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan meningkat dan menurunnya kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas SDM itu sendiri

Selain itu, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini seperti pegawai tidak menggunakan seragam sesuai aturan dan datang ke kantor tidak tepat waktu tidak menjadi faktor utama untuk menentukan kualitas kinerja pegawai tersebut. Ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi dapat membantu citra instansi yang positif, bukan hanya penting bagi pegawai. Selain itu, sumber daya manusia berkualitas juga sangat mempengaruhi kelangsungan hidup instansi. Instansi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas biasanya lebih mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mencegah kekosongan jabatan. Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat dan membantu instansi dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Disiplin kerja adalah perilaku pegawai dengan penuh kesadaran diri untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga apabila pegawai melanggar aturan tersebut maka akan dikenakan sanksi/hukuman. Proses disiplin kerja tidak selalu berjalan dengan baik ketika ada peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan kerja pegawai. Salah satu buktinya yaitu keterlambatan pembayaran gaji yang menyebabkan motivasi pegawai menurun untuk memenuhi tanggungjawabnya.

Kedua, Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya kompensasi yang diterima oleh karyawan telah ditentukan dan diketahui sebelumnya. Jumlah kompensasi ini menunjukkan status, pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Semakin banyak balas jasa yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya, pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi akan meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan betapa pentingnya kompensasi bagi penjual tenaga kerja, baik fisik maupun mental.

Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka dengan pikiran dan energinya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan dalam menentukan kompensasi yang

layak akan menentukan kualitas sumber daya manusia, yang secara langsung berkorelasi dengan efisiensi anggaran organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan. Kualitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang layak.

Hal ini menjelaskan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting dalam memperhatikan pemberian kompensasi. Instansi memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kompensasi akan memberikan rasa puas kepada pegawai atas apa yang telah mereka kerjakan. Pada instansi ini kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji pokok bulanan saja, namun juga diberikan beberapa tunjangan dan fasilitas lainnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka pegawai akan semakin semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Ketiga, hasil korelasi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan berkorelasi dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang rendah mencerminkan rendahnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai. Pemberian kompensasi yang layak memberikan kepuasan terhadap pegawai atas apa yang telah di kerjakan. Target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan karena tingkat disiplin kerja yang rendah dan kompensasi yang tidak layak. Pegawai akan lebih bersemangat untuk meningkatkan disiplin untuk mendapatkan kompensasi yang layak. Kompensasi juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai sekaligus menjadi motivasi bagi pegawai dalam suatu instansi untuk berlomba- lomba dalam meningkatkan kualitas kinerja masing- masing individu. Sehingga dari hal ini akan memberikan dampak yang positif serta dapat meningkatkan kualitas instansi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Ini dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar $0,312 > 0.05$. dalam penelitian statistik, jika nilai signifikansi > 0.05 berarti hasilnya tidak signifikansi. (**H_0 diterima, H_1 ditolak**). Tidak terdapatnya hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan meningkat dan menurunnya kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas SDM itu sendiri.

2. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang dibuktikan dengan hasil signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. (**H₀ ditolak, H₁ diterima**). Instansi memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kompensasi akan memberikan rasa puas kepada pegawai atas apa yang telah mereka kerjakan. Pada instansi ini kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji pokok bulanan saja, namun juga diberikan beberapa tunjangan dan fasilitas lainnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka pegawai akan semakin semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang dibuktikan oleh nilai signifikansi F. Change antara X1 dan X2 dengan Y sebesar 0,002 yang berarti $< 0,01$ (berkolerasi). (**H₀ ditolak, H₁ diterima**). Disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja pegawai yang rendah mencerminkan rendahnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai. Pemberian kompensasi yang layak memberikan kepuasan terhadap pegawai atas apa yang telah di kerjakan.

Tingkat disiplin kerja yang rendah dan pemberian kompensasi yang tidak layak menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Apabila disiplin kerja dan kompensasi lebih baik, maka hal ini akan membuat pegawai menjadi lebih berupaya lagi untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya agar mendapatkan kompensasi yang selayaknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang harus memberikan instruksi dan perhatian yang mampu meningkatkan kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan disiplin kerja. Apabila karyawan sadar akan tanggung jawab mereka dan melakukan tugas mereka sesuai dengan tata tertib yang berlaku, kinerja mereka akan meningkat.

Meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi disiplin tetaplah penting dalam setiap instansi. Perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut tentang bagaimana disiplin kerja diterapkan dilingkungan kerja dan bagaimana efeknya terhadap kinerja pegawai. Kemudian instansi harus mempertimbangkan untuk meninjau kembali struktur dan sistem kompensasi seperti membuat sistem kompensasi lebih menarik dan merangsang bagi para pegawai dengan cara memberikan insentif berbasis kinerja atau meningkatkan manfaat lainnya. Dan juga instansi bisa merancang kembali strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya keseimbangan antara penerapan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan melihat dan mempelajari masalah yang ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tanjungpinang. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa juga dilakukan di instansi yang lain untuk melihat apakah hasilnya konsisten dengan penelitian ini atau ada perbedaan yang signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE* , 1(1), 50–60.
- Ata, A. (2015). *Meningkatkan kinerja karyawan melalui expectancy theory dalam motivasi*. V(2).
- Bernadin, H. J. & J. E. R. (1993). *Human Resources Management, An Experimental Approach*. McGraw Hill.
- Budiyanto, E. (2020). *Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. CV. AA. RIZKY.
- Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin dengan Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(S1), 12. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>

- Estes, B., & Polnick, B. (2012). Examining Motivation Theory in Higher Education : An Expectancy Theory Analysis of Tenured Faculty Productivity. *International Journal of Business Administration*, 15(1), 1–7.
- Frans David Pandapotan, Emma Tampubolon, G. T. H. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 104–119.
- Fredianto, D. (2016). Hubungan antara motivasi kerja dan kedisiplin dengan kinerja guru di sd. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 354–361. <https://media.neliti.com/media/publications/270709-hubungan-antara-motivasi-kerja-dan-kedis-ecb8d6f2.pdf>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hanif, M., Rizal, A., & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 181–188. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Harlie M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Harras, H. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. UMPAM PRESS.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Humprey, W. (1996). *Introduction to the Personal Software Process*. Wesley Profesional.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Khoirul, F., Khoirun, M., Nanda, H., Setya, H., Nur, M., Maulana, Z. A., & Fauziyyah, H. L. (2022). *Tahun 2022 Tahun 2022*. 4(31601900074), 43–62.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Martoyo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(2), 1–16. <https://www.ijosmas.org>
- Masnah, Abidin, & Darmawan Ukkas. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i3.393>

- Masrohatin, S. (2013). *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*. STAIN Jember Press.
- Mondy, R. W. (1993). *Human Resources management*. Allyn & Bacon.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia* (Cetakan Ke). Ghalia.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3756/2991%23%3A~:text=3D%20Secara%2520singkat%2520dapat%2520diartikan%2520bahwa,komitmennya%2520pun%2520tinggi.Begitupun%2520sebaliknya.&ved=2ahUKE>
- Rina, S. (2018). Analisis Regresi dan Korelasi Berganda. In *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota* (Vol. 1, Issue 3, pp. 1–16).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Rafika Bandung.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya manusia* (Edisi 2). BP. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnin*. CV Alfabeta.
- Suhandi, N., Ayu, E., Putri, K., & Agnisa, S. (2018). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk terhadap Jumlah Kemiskinan Menggunakan Metode Regresi Linear di Kota Palembang. 09(2), 77–82.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Umar, H. (2008). *Desain penelitian MSDM dalam Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575–586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Wiratna Sujarweni, V. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Salemba EM). Jakarta.
- Zainal, V. R. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2005). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada