

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTS MANBAUL HIKAM TEGALSIWALAN KABUPATEN PROBOLINGGO

Ngatimun; Hermanto Hermanto; Ahmad Supaidi

Email : imun_bp@upm.ac.id, Email: hermanto@upm.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo

<https://orcid.org/0000-0002-6118-8276>

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how big the influence of discipline and compensation on employee performance and variable which influence more dominant to employee performance that exist in Mts Manbaul Hikam Tegalsiwalan Probolinggo, type of quantitative descriptive research with sampling technique using total population (25 respondents) and hypothesis test Using t test and F test (a 0,05) with multiple linear regression analysis. The result of the research shows the independent variable (X1) Discipline, independent variable (X2) Compensation affects collectively on the dependent variable (Y) Employee Performance, and the discipline variable has more dominant influence than the compensation variable. This will pay attention to the leadership of the Mts Manbaul Hikam Institute which is related to the compensation of the employees in order to improve its performance.

Keywords: Discipline, Compensation and Performance

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil termasuk absen kehadiran. Essensi dari sebuah penilaian adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang, apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Cara pengukuran atau pelaksanaan standar penilaian tercakup dalam tiga hal yaitu: kuantitas yang harus diselesaikan, kualitas yang dihasilkan, dan ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan yang direncanakan.

Disamping itu sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Dengan demikian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan lebih tergantung pada kedisiplinan para pegawainya. Kehebatan dan kecanggihan teknologi serta modal yang besar, bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang disiplin dan kompeten dibidangnya masing-masing tujuan suatu organisasi atau lembaga tidak akan tercapai.

Keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan tapi juga kompensasi yang didapat para pegawai yang diberikan oleh organisasi atau lembaga, Disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang terlihat pada kesungguhan pegawai melaksanakan pekerjaan,

agaknya juga masih kurang. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai karena untuk kebutuhan pegawai akan bekerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan dan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan, tingkat upah dalam industri dan besarnya biaya hidup pegawai, sedangkan adanya disiplin kerja, diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya kedisiplinan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain pemberian kompensasi kepada para pegawai, peranan pimpinan untuk memberikan disiplin kerja kepada pegawai menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan. Selain itu pimpinan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat memacu kedisiplinan yang dapat meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Upaya lain yang dapat dilakukan pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Menurut Ariana (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:34).

Namun pada kenyataannya masih banyak ditemukan suatu perusahaan atau lembaga yang masih kurang memperhatikan kompensasi para pegawainya terutama kompensasi langsung yaitu upah atau gaji masih banyak pegawai yang mendapatkan upah dibawah kebutuhan hidup layak dan pegawai dituntut bekerja dengan disiplin untuk mencapai kinerjanya hal ini yang menjadikan keprihatinan. Berdasarkan uraian tersebut, kami tertarik untuk menjadikan masalah tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dengan judul "*Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*", dan sebagai ajang tempat penelitian adalah Di MTs Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. Karena MTs Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terus mengembangkan tugas untuk proses belajar mengajar yang berkualitas bersih, disiplin dan *continous*, yang berorientasi pada pendidikan agama. Guna mencapai tujuan yang diharapkan Lembaga MTs Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan kedisiplinan dan kompensasi yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan pendidikan yang lebih baik.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mencari pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang di deskripsikan dan di analisis dengan uji f dan uji t, adapun hipotesisnya adalah kompensasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariana (2014) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2007:46), “Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004:441), “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

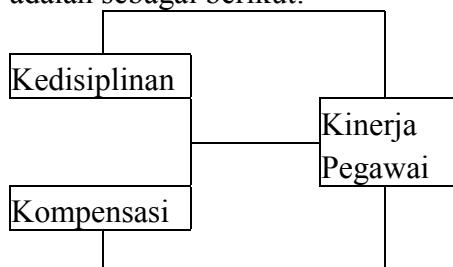
Menurut Hasibuan (2002:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Mondy (2008:4) “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Sutrisno (2009:181) bahwasanya “Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Keith Davis mengemukakan bahwa '*Discipline is management action to enforce organization standards*'. Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009:192). Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitishemito 2011:40) 1. Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja. 2. Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangnya, sering keluar pada jam istirahat 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan. 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan 5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan 6. Sering konflik antar karyawan. Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat

menganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)". Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Kerangka konsep dalam penelitian ini sesuai dengan hasil uraian tinjauan pustaka diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep
Sumber: diolah

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berpendekatan deskriptif kuantitatif, berjenis asosiatif, regresi berganda. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dikatakan penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008 : 57).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel bebas diberi notasi X (X_1 : Kedisiplinan, X_2 : Kompensasi), dan variabel terikat diberi notasi dengan Y (Y: Kinerja karyawan). (X_1) Kedisiplinan kerja, Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan yaitu:, tingkat absensi, kelalaian atau tanggungjawab, tingkat kecerobohan dan konflik antar karyawan. (X_2) Kompensasi, Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yaitu: Gaji atau upah, THR, tunjangan dan Insentif. (Y) Kinerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang berupa pernyataan kuisioner, pada penulisan skripsi ini menggunakan skala *likert*. Menurut Riduwan (2009:26). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Tabel 1. Skala likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Riduan (2009:26).

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011:80) Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi jumlah seluruh karyawan yang ada di Mts Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo sebanyak 25 orang. Dan sampel dalam penelitian ini dengan total populasi atau sampel jenuh yaitu sebanyak 25 orang dari seluruh pegawai yang ada sebagai responden.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh, Arikunto (2010:172). Berdasarkan teori tersebut maka sumber data dan laporan diperoleh dari pegawai Mts Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo, yang meliputi: Data primer dan data sekunder dan instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam hal ini peneliti menggunakan pertanyaan berstruktur sebagaimana dikutip dari Riduan (2009:39) bahwa pertanyaan berstruktur adalah pertanyaan yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x) atau tanda checklist (v).

Uji Validitas dan reliabilitas, Menurut Ghazali (2009:25) Uji validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diinginkan, dalam penelitian ini $df = 25-2 = 23$ (r tabel 0,336). Uji Reliabilitas, Menurut Sunyoto (2011:121) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada penelitian ini menggunakan pengukuran *one shot* dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t dengan ($\alpha 0,05$) data dilakukan uji asumsi Klasik yang meliputi: Uji Multikolinieritas. Menurut Sunyoto (2011:121) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 . Uji Heteroskedastisitas, dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain, pada penelitian ini menggunakan *uji park* apabila *sig* $> 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Uji Normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal, menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* apabila *sig* $> 0,05$ berarti residual terditribusi normal. Dan Analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X₁, X₂, X₃, ..., X_n) terhadap variabel terikat (Y).

Uji F dan uji t ditujukan untuk uji hipotesis, Ghazali (2011:16) uji F dimaksudkan signifikan antar variabel bebas (X) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan membandingkan F hitung dan F tabel signifikan apabila F hitung $> F$

tabel dan $Sig < 0,05$, dalam penelitian ini df pembilang ($k-1$) = 2 dan df penyebut ($n-k$) = 22 dengan signifikansi 0,050 F tabelnya 3,44. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh individu setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel signifikan apabila t hitung $>$ t tabel dan $Sig < 0,05$, dalam penelitian ini df ($n-k$) = 23 dengan signifikansi 0,050 t tabelnya 2,068. Dan uji dominan, varibel manakah diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat, dengan melihat besarnya nilai t hitung atau nilai *Beta standarized coefficients*.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dengan *pearson correlation* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dengan hasil sebagai berikut;

Tabel 2. Uji validitas variabel

Variabel Kedisiplinan				
No	Indikator variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kelalaian	0,680	0,336	Valid
2	Absensi	0,734	0,336	Valid
3	Kecerobohan	0,724	0,336	Valid
4	Konflik	0,447	0,336	Valid
Variabel Kompensasi				
No	Indikator variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji	0,855	0,336	Valid
2	THR	0,837	0,336	Valid
3	Tunjangan	0,940	0,336	Valid
4	Insentif	0,672	0,336	Valid
Variabel Kinerja Pegawai				
No	Indikator variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kualitas	0,782	0,336	Valid
2	Kuantitas	0,339	0,336	Valid
3	Tugas	0,341	0,336	Valid
4	Tanggungjawab	0,500	0,336	Valid

Sumber: data diolah

Tabel 3. Uji reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> $> 0,600$	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,662	Reliabel
2	Kompensasi	0,820	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,632	Reliabel

Sumber: data diolah

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dengan demikian menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah valid dan reliabel yang berarti mampu mengukur apa yang akan diukur dan layak dilakukan untuk uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik dapat dilihat dari beberapa tabel berikut;

Tabel 4. Uji multikolinieritas

No	Variabel	Nilai tolerance > 0,10	Nilai VIF < 10	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,949	1,054	Tidak multikolinieritas
2	Kompensasi	0,949	1,054	Tidak multikolinieritas

Sumber: data diolah

Hasil uji multikolinieritas tidak didapatkan multikolinieritas antar variabel

Tabel 5. Uji park (heteroskedasitas)

No	Variabel	Sig > 0,05	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,902	homoskedasitas
2	Kompensasi	0,121	homoskedasitas

Sumber: data diolah

Dari hasil uji heteroskedasitas terbukti bahwa semua variance sama atau homoskedasitas.

Tabel 6. Uji kolmogorov-smirnov (normalitas)

K-S	Sig > 0,05	Keterangan
0,844	0,474	Normal

Sumber: data diolah

Uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan residul berdistribusi secara normal. Dengan semua uji asumsi klasik telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi berganda, Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua variabel bebas (X1) kedisiplinan, (X2) kompensasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai.

Tabel 7. Uji F

Adjusted R ²	F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
0,439	10,390	3,444	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan kompensasi mempunyai F hitung $10,390 > F$ tabel $3,444$ dan $Sig 0,001 < 0,05$ yang berarti signifikan dan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,439 atau 43,9% dan 56,1% di pengaruhi faktor lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 8. Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Kedisiplinan	3,676	2,068	0,577	0,001	Signifikan
2	Kompensasi	1,797	2,068	0,282	0,086	Tidak signifikan

Sumber: data diolah

Dari Uji t menunjukan kedisiplinan mempunyai nilai t hitung $3,676 > t$ tabel $2,068$ dengan $Sig\ 0,001 < 0,05$ berarti variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh individu yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kompensasi mempunyai t hitung $1,797 < t$ tabel $2,068$ dengan $Sig\ 0,086 > 0,05$ yang berarti pengaruh individu variabel kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel kedisiplinan mempunyai t hitung atau *Beta* lebih besar dibanding dengan t hitung atau *Beta* variabel kompensasi (*Beta* kedisiplinan $0,577 > Beta$ Kompensasi $0,282$) sehingga pengaruh varibel kedisiplinan yang dominan terhadap variabel kinerja pegawai dengan ini hipotesis ditolak yang artinya bahwa peneliti semula memperkirakan kompensasi lebih dominan ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan yang ternyata lebih dominan.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa kedisiplinan dan kompensasi memberikan pengaruh bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariana Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud Gianyar dan beberapa pendapat dari kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, variabel kedisiplinan yang diukur dengan kelalaihan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, tingkat absensi pegawai yang menggambarkan seberapa besar pegawai tidak masuk kerja atau pulang tidak tepat waktu, kecerobohan dalam pekerjaan dan konflik antar pegawai memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kualitas, kuantitas, tugas dan tanggungjawabnya hal ini karena para pegawai di Mts Manbaul Hikam telah menyadari bahwa pekerjaan akan terselesaikan dengan baik apabila para pegawainya berlaku disiplin sesuai dengan peraturan yang telah disepakati dan berkomitmen bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dan beberapa kajian pustaka diatas Ariana (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007).

Sedangkan kompensasi yang diukur dengan gaji, THR, tujungan dan insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dikarenakan beberapa kompensasi yang dibuat ukuran tersebut diatas jarang didapatkan oleh para pegawai di Mts Manbaul Hikam Kecuali gaji yang diterima setiap bulanya, ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ariana (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dimungkinan terjadi karena perbedaan tempat penelitian dan organisasi yang diteliti.

Di samping itu hasil dari penelitian kompensasi juga sedikit tidak sejalan dengan beberapa kajian pustaka yang telah dikemukakan di atas yang sebagian besar menyatakan bahwa kompensasi mempunyai dampak terhadap kinerja individu dan organisasi, seperti yang telah diungkapkan oleh Simamora bahwa kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Terkait kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan sebagian besar pegawai dilingkungan Mts Manbaul Hikam percaya bahwa keiklasan dalam bekerja merupakan

hal penting dan tidak semata-mata memperoleh materi. Jelaslah kalau demikian bahwa dari penelitian ini menggambarkan dan memberi hasil bahwa kedisiplinan lebih dominan di banding dengan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian memberikan hasil bahwa kedisiplinan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal-hal yang sudah baik terkait dengan kedisiplinan dan kebiasaan pegawai terutama tentang kesadaran dalam menjalankan tugas dan mematuhi aturan yang telah disepakati perlu dipertahankan dan di tingkatkan sedangkan yang terkait dengan kompensasi walau memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian pimpinan yang bertanggungjawab pada MTs Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo apabila kompensasi mendapat sentuhan atau perhatian tentunya akan lebih meningkatkan kinerja pegawai yang diukur dengan kualitas, kuantitas, tugas dan tanggungjawabnya.

KETERBATASAN

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diluar dari beberapa faktor dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, disamping itu tempat penelitian dan waktu penelitian tentunya akan memberikan hasil yang berbeda walau di teliti dengan hal yang sama dan metode yang sama tentunya ini akan memberikan peluang dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fhatoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Anonim. *Peraturan PP Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Peran Guru Pembimbing*. Probolinggo.
- Ariana, Wawan Trisna. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana Bali. Dipublikasikan.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2011. *Ekonometrika teori, konsep dan aplikasi dengan spss 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Paham. 2008. *Filsafat Dan Metode Riset*. Edisi Revisi. Medan: USUPres.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.

- Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarja.
- Mathis, Robert. 2006. *Human Resources Management. Ahli Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, RW. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Airlangga.
- Nawawi, Hadara. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia*. Edisi ke 6. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas di Ponorogo Semarang. Dipublikasikan
- Priyatno, Duwi. 2008. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan. 2009. *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan. Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2011. *Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tim dosen FE UPM. 2015. *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa*. Probolinggo: Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga.
- Utami, Fizayana Mustika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Dipublikasikan.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.