

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI SETDITJEN P2MKT DAN DIREKTORAT PKSM DIREKTORAT  
JENDERAL P2MKT, KEMENAKERTRANS JAKARTA TAHUN 2014**

**NAHDA**

Fenomena yang dijadikan objek penelitian adalah masih ada permasalahan dan belum optimalnya kinerja pegawai yang akan mempengaruhi perumusan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan. Belum optimal kinerja pegawai menunjukkan dimensi input dengan dasar pemikiran terhadap sikap kritis yang sering disorot yaitu rendahnya sikap mental PNS, dan dimensi input tersebut adalah Disiplin dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Setditjen P2MKT dan Direktorat PKSM, Direktorat Jenderal P2MKT, Kemenakertrans, Jakarta sebanyak 122 orang dengan jumlah sampel 92 orang. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 17,957 + 0,183X_1 + 0,799X_2$ . Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja dan kinerja kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 17,957. Sedangkan nilai koefisien disiplin kerja bernilai 0,183 menyatakan setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja 0,183. Nilai koefisien kompensasi menunjukkan angka bernilai 0,799 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,799. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.754 atau 75,4%. Hal ini berarti 75,4% variabel terikat (Kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (disiplin dan kompensasi), sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti.

The object of research phenomenon is the employee's job performance who is not optimally to be influenced to make a policy and implementation of policy. The employee's job performance who is not optimal indicated that input of dimension with base of idea to critical attitude which is almost focus to lowest of state employee have lowest and such input of dimension is job discipline and compensation. The aim of research is to know both description and analysis for an influencing job discipline and compensation toward job performance either partial or simulant. The type of research is descriptive quantitative. The result of research have multiple regression linear :  $Y = 17.957 + 0.183X_1 + 0.799X_2$ , the assumption, if the job discipline and compensation variables are stagnant, thus job performance variable shall be valued 17.957. In the other hand, coefficient value of job discipline is 0.183 stated that, if one score is job discipline would be increased the job performance is 0.183. Compensation value indicated 0.799 stated that, one score of compensation would be increased the job performance is 0.799. Coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.754 or 75.4%. This meant that, 75.4% dependent variable (job performance) affected by independent variables (job discipline and compensation). In the other hand, the residual 24.6% clarified by another variables behind of subject variables.

