

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI
DAN USAHA MIKRO KABUPATEN JEMBER**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember.

Email: erosalina81@gmail.com

Elya Rosalina

Trias Setyowati, SE,MM¹

Wahyu Eko S, SE,MM²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan metode sampel random, total sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dari 45 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 40 eksemplar dan yang dapat kembali dan diolah sebanyak 40 eksemplar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti ketika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan memberikan dampak yang baik pada kinerja pegawai sedangkan Kompensasi dan Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of three variables, namely Compensation, Work Discipline and Work Commitment to Employee Performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency. Respondents in this study were employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Jember Regency. Based on the random sample method, the total sample in this study was 40 respondents from 45 employees. In this study using

primary data obtained from questionnaires. The number of questionnaires distributed was 40 copies and those that could be returned and processed were 40 copies. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that Compensation had no effect on employee performance, Work Discipline had a positive and significant effect on employee performance and work commitment had no effect on employee performance. This means that when work discipline is high, employee performance will have a good impact on employee performance while work compensation and commitment has no effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Commitment and Employee Performance.



1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, dimana ditandai dengan kemajuan di bidang teknologi yang tumbuh sangat pesat di Indonesia merupakan salah satu tuntutan dalam meningkatkan kualitas Sumber daya manusia di era moderen ini. Semakin berkembangnya pengetahuan Sumberdaya manusia, semakin banyak pula keinginan yang akan dipenuhinya. Dengan banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi membuat seseorang giat untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil kerja tersebut. Untuk mencapai hal tersebut seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi di lingkungan global, maka bangsa Indonesia harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terprogram, terarah, dan berkesinambungan. Dengan begitu, setiap organisasi akan dapat memenuhi kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya.

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi, karena Sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Peran sumberdaya manusia akan mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi. Sehingga sumber daya manusia bermutu harus dimiliki disetiap lini organisasi. Sudaryo (2018).

Suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan akhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Sinambela (2016).

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah suatu badan usaha dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang diharapkan sehingga berperan nyata dalam perekonomian khususnya rakyat. Mengingat koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari anggota yang mempunyai kemampuan terbatas. usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kedudukan serta kemampuan mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan. Dalam hubungan ini maka pengolahan koperasi harus mempunyai kemampuan mewujudkan pelayanan usaha yang dapat meningkatkan nilai tambah dan manfaat yang sebesar-besarnya pada anggota dengan tetap mempertimbangkan untuk memperoleh sisa hasil usaha yang lancar untuk mencapai kemampuan yang luas serta berbagai jenis usaha lainnya yang terkait. Pelayanan terbaik berhubungan erat dengan kinerja pegawai, karena pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka badan usaha haruslah memberi semangat berupa kompensasi, meningkatkan disiplin kerja dan komitmen pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh kompensasi dan kedisiplinan serta komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai di sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Hardiyansyah dan Yanwar (2013).

Suatu badan usaha perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai terutama dalam hal pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibun (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang dibentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Netisemito, kompensasi selain terdiri dari upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap (dalam Kadarisman 2012). Dalam hal ini, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward berupa finansial maupun non finansial.

Selain masalah kompensasi, Seringkali organisasi juga dihadapkan dengan masalah disiplin kerja pegawai yang berkaitan erat dalam proses sumberdaya manusia. Menurut Santoso (1993), Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagai lazimnya. nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Nilai-nilai kepekaan dan kepedulian juga telah menjadi bagian hidupnya.

sedangkan menurut Terry (1993) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu kemampuan individu yang terjadi disebabkan karena atas dasar kesadaran dan kerelaan diri maupun oleh perintah atau tuntutan yang lain (dalam Rahman, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, menyatakan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih banyaknya pegawai yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan. Hal ini yang mengindikasikan kinerja pegawai yang kurang optimal. Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diantaranya:

1. Masih banyaknya pegawai yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ada pegawai yang pulang sebelum pukul 15.00 WIB.
Karena itulah peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja yang selama ini diterapkan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Tingkat Keterlambatan Pegawai yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 30 menit dari jam kerja yang telah ditetapkan. Sumber: hasil wawancara Staf Kepegawaian Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (7 November 2019).

Adapun Komitmen kerja adalah suatu keadaan seseorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen yang tinggi dari pegawai dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara tahun (2011), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu guna melaksanakan tugas dan wewenang.

2. KAJIAN PUSTAKA

4.1 Tinjauan Teori Kompensasi

Handoko (dalam Sutrisno, 2010), bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. sedangkan menurut Mondy (2008), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Nitisemito (1982), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan dalam bentuk uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

4.2 Tinjauan Teori Disiplin Kerja

Rivai (2004), disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Netiseminto(2012), mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

4.3 Tinjauan Teori Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2013) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008). Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (Luthans, 2006) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

4.4 Tinjauan Teori Kinerja

Hasibuan (2006) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2004) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

4.5 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ,dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Menurut Rahardjo (2011), studi kasus adalah metode untuk memahami individu yang dilakukan secara *integratif* dan *komprehensif* agar dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu (karyawan) tersebut serta masalah yang dihadapi dengan tujuan masalah tersebut dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti meneliti pada subyek tertentu (pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kabupaten Jember) dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut.

Teknik pengukuran yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Skala likert ini digunakan untuk menggambarkan secara kasar posisi individu dalam kelompoknya (posisi relatif), dalam hal ini posisi kompensasi, kinerja karyawan, dan komitmen kerja yang diindikasikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengambilan populasi digunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan untuk kemudian diambil sebuah kesimpulan dari data yang diperoleh. Sampel yang diambil dari Populasi penelitian adalah sebagian pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebanyak 40 pegawai dari 45 pegawai, maka populasi tersebut bertindak sebagai responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-31.982	4.682		-6.831	.000
	Total_KM	-.082	.091	-.106	-.905	.372
	Total_DK	43.779	5.969	.971	7.334	.000
	Total_KK	.051	.160	.044	.319	.751

a. Dependent Variable: Total_K

Dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 13.622 + 0.037X_1 + 0.209X_2 - 0.048X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Komitmen Kerja

Dilihat dari nilai sig

1. Variabel KM memiliki nilai sig. 0,372 > probabilitas 0,05 yang berarti H2 ditolak / tidak berpengaruh terhadap Y. artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
2. Variable Disiplin kerja (DK) memiliki nilai sig. 0,00 < probabilitas 0,05 yang berarti H1 diterima / berpengaruh terhadap Y , artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .
3. Variabel KK memiliki nilai sig. 0,751 > probabilitas 0,05 yang berarti H3 ditolak / tidak berpengaruh terhadap Y . artinya variabel komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Tabel 2 : Membandingkan t tabel dan t hitung

Variabel	T table	T hitung	Keterangan
KM	1,688	0,372	Ditolak/ tidak berpengaruh
DK	1,688	0,00	Diterima/Berpengaruh
KK	1,688	0,751	Ditolak/ tidak berpengaruh

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil olah data yang telah peneliti lakukan diketahui variabel kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai telah diuji dengan uji F dan uji t. Melalui uji F diketahui bahwa variabel-variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini terbukti dari hasil uji F dengan f hitung sebesar $0,00 < f$ tabel sebesar 2,87. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Sedangkan hasil dari uji t diketahui bahwa ada beberapa variabel independen yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4.2.2 Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana t hitung sebesar $0,372 \leq t$ tabel sebesar 1,688. Hal ini berarti semakin adil atau tidak adil, semakin layak atau tidak layak, dan semakin wajar atau tidak wajarnya kompensasi yang diberikan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember tidak akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Kompensasi atau gaji yang diterima oleh Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember bukan merupakan penghasilan satu-satunya yang diterima oleh pegawai karena rata-rata pegawai yang berkerja di Dinas Koperasi. Hal ini juga dapat diketahui dari rata-rata indikator pertanyaan yang paling rendah yaitu 1,975 dengan pertanyaan “ Saya menerima kompensasi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sesuai dengan tingkat pendidikan dan Saya menerima kompensasi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sesuai dengan Jabatan”. Selain itu untuk total rata-rata variabel kompensasi memiliki total rata-rata paling rendah dari variabel-variabel lain yaitu 2,9071429. Hal ini tidak sejalan dengan Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Sukmawati (2008), Suwati (2013), serta Susanta dan kawan-kawan (2013). mengungkapkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini tidak dapat membuktikan teori yang di kemukakan oleh Gibson (dalam Riani,2011:123-124), yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku

dalam berkerja, dan taat terhadap peraturan lainnya di Dinas Koperasi yang diterapkan atau dilakukan oleh pegawai memberikan dampak yang baik pada kinerja pegawai. Hal ini juga dapat diketahui dari rata-rata tertinggi dari indikator pertanyaan yaitu 3,425 dengan pertanyaan kuesioner yang mengatakan bahwa “Saya menaati terhadap peraturan lainnya di perusahaan”. Variabel disiplin kerja mendapatkan total rata-rata paling tinggi diantara variabel-variabel lain yaitu 3,375. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harli (2010), Rinoldi (2013), dan Samaraw (2013). Dimana hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpapung (2013). Dimana hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t yang dimana thitung sebesar $0,751 \leq$ ttabel sebesar 1,688. Hal ini berarti jika pegawai berkeinginan bergabung dalam waktu lama atau tidak, berusaha keras demi organisasi atau tidak, menganut nilai-nilai yang ada di organisasi atau tidak, bersungguh-sungguh dalam bekerja atau tidak, dan menjadi anggota tim yang baik atau tidak, tidak akan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Hal ini juga dapat diketahui dari rata-rata indikator pernyataan yang paling rendah yaitu 3,275 dengan pernyataan “Saya tidak memiliki alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam waktu lama”. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember oleh fasilitas yang kurang memadai, perbedaan daerah asal dengan daerah tempat mereka bekerja, perbedaan budaya, dan lainnya. Variabel komitmen kerja mendapatkan total rata-rata lebih rendah dari pada total rata-rata variabel disiplin kerja. Hal ini tidak sejalan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samaraw (2015), dimana hasil penelitian bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan apakah komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setelah penelitian melakukan analisis data dan pengujian data dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS pada bab sebelumnya maka penelitian dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Artinya kompensasi yang diberikan oleh suatu Dinas Koperasi tidak menentukan semakin baik atau tidaknya kinerja pegawai tersebut.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Artinya jika pegawai menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan organisasi dapat berdampak baik pula pada kinerja pegawai.
3. Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Artinya komitmen yang dilakukan pegawai seperti kesetiaan atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya tidak menentukan perbaikan dan kemajuan suatu organisasi.
4. Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan, antara lain:

1. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, maka peneliti menyarankan agar pimpinan Dinas Koperasi tetap terus menciptakan kedisiplinan kerja pada pegawai agar kedepannya kinerja pegawai dan kinerja organisasi akan semakin lebih baik lagi. Dari rata-rata setiap item pertanyaan atau pernyataan mengenai disiplin kerja, item pertanyaan atau pernyataan tentang bawahan Saya selalu menaati peraturan organisasi salah satunya dengan menggunakan seragam dan bertingkah laku yang sopan saat bekerja mendapat nilai rata-rata terendah dari item pernyataan atau pertanyaan yang lain yaitu 3,275 walaupun rata-rata tersebut tergolong dalam kategori tinggi pada skala likert tetapi pihak organisasi tetap perlu mengambil tindakan agar nantinya disiplin kerja pegawai tetap memberikan dampak baik pada kinerja pegawai. Peneliti memberikan saran agar pimpinan Dinas Koperasi dapat memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pegawai seperti melakukan *training* ulang, peningkatan terhadap *Skill* agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan profesional.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya Seperti yang sudah diketahui dari nilai (R^2), variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, komitmen kerja) dalam penelitian ini menghasilkan nilai R^2 sebesar 85,7% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Artinya masih ada sisa 14,3% variabel-variabel independen lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*, Jurnal Manajemen dan Akutansi. Vol. 11 No.2.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.

Marpaung Rio, Tri Dinda Agustin, 2013. *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*, Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan. ISSN 2087-4502 Vol. 3 No. 8.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mowday, R., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.

Rinoldy, Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*, Jurnal Dinamika Manajemen. ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1.

Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayati, 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. ISSN 0000-0000 Vol. 1 No. 1.

Susanta Niko I Wayan, dan kawan-kawan. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar*. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No. 2.

Sukmawati Ferina, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Bolongan, Indramayu*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. ISSN 1973-3116 Vol. 2 No. 3.

Terry, George R., 1993. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.

