

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Satpol PP Kota Langsa

¹Mustika Putri, ²Erni Junaida, ³Dhian Rosalina
^{1,2,3}Akademi Polibisnis, Tebing Tinggi, Indonesia
mustikaptr03@gmail.com, ernijunaida@unsam.ac.id, dhian.rosalina@unsam.ac.id

*Corresponding Author

Submit : 22 Agust 2025 | Diterima : 15 Sept 2025 | Terbit : 01 Nov 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Satpol PP Dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi sebanyak 415 karyawan kontrak dan jumlah sampel 81 responden. Hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut $Y = 5,348 + 0,234 X_1 + 0,127 X_2 + 0,521 X_3$. Secara parsial kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak satuan satpol PP dan wilayahul hisbah Kota Langsa. Kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,654 atau 65,4%.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan dalam bersaing. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Santosa dkk, 2023 : 155). Terdapat banyak faktor yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya yaitu kompensasi, beban kerja dan juga disiplin kerja.

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik, penghargaan tersebut bisa berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2014:271). Kompensasi merupakan hal yang harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan,

sikap dan semangat kerja karyawan menurun (Suwati, 2013:51). Selain kompensasi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja.

Beban kerja adalah kewajiban penyelesaian sebuah tugas yang diberikan atasan kepada bawahan untuk diselesaikan tepat waktu, dengan kata lain beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Sinambela, 2016:8). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan, seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja pasti akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Satrohadiwirjo 2016:231).

Satuan polisi pamong praja (Satpol PP) merupakan yang membantu kepala wilayah dalam menyelenggarakan pemerintahan umum terutama di bidang ketentraman dan ketertiban wilayah dan dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, dijelaskan bahwa satpol pp adalah perangkat wilayah yang bertugas membantu kepala wilayah dalam menyelenggarakan pemerintahan, khususnya dalam melaksanakan wewenang tugas, dan kewajiban di bidang pemerintahan umum.

Wilayatul Hisbah (WH) adalah sebuah lembaga pengawasan pelaksanaan syariat islam di provinsi Aceh. Berdasarkan pasal 244 ayat (1) dan (2) undang-undang nomor 11 tahun 2006 gubernur/bupati/wali kota dalam menjaga keterlibatan umum dan ketentraman masyarakat dapat membentuk satuan polisi pamong praja, Gubernur/Bupati/Wali kota dalam menegakkan syari'at islam dapat membentuk Polisi Wilayatul Hisbah sebagai bagian dari satuan polisi pamong praja (Mardhiah, dkk ,2018).

Kinerja karyawan dari Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa menjadi menarik untuk diteliti terutama pada karyawan yang masih berstatus kontrak. Hal tersebut dikarenakan kinerja dari Satpol PP yang berstatus kontrak masih kurang maksimal dimana masih ada karyawan yang terlambat saat melakukan apel pagi, kurang bersemangat saat bekerja, kurang tanggap saat menerima keluhan dari masyarakat dan terkadang tidak berkeliling saat magrib untuk mengingatkan masyarakat agar segera pulang ke rumah masing-masing. Permasalahan selanjutnya adalah karyawan kontrak terlihat sering duduk bersantai saat jam bekerja dan berkumpul bersama dengan teman-teman yang lain. Kinerja yang kurang maksimal tersebut peneliti dapatkan dari hasil wawancara kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian yang ada di Kantor Satpol PP bernama Bapak Riki dan juga 2 karyawan yang berstatus PNS yang bertugas di dalam kantor yaitu Ibu Nina dan Bapak Safrizal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan kepada Bapak Dian, Bapak Andi dan bapak Anto sebagai karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa yang bertugas di luar kantor atau bekerja di lapangan, mengeluhkan bahwa tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya hal tersebut dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada satpol PP yang berstatus kontrak dibawah dari UMR Kota Langsa hanya sebesar 1.300.000 ribu. Karyawan juga menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan hanya gaji bulanan sebesar 1.300.000 ribu dan THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan setiap satu tahun sekali sedangkan kompensasi lain seperti karyawan yang bersedia untuk bekerja lembur tidak didapatkan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang setimpal atas pekerjaan yang dilakukan. Karena hal tersebut sebagian dari anggota Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah mencari pekerjaan tambahan di luar kantor agar mendapatkan penghasilan tambahan karena jika mengandalkan dari gaji yang didapatkan tidak akan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga mereka.

Sebagai karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa yang bertugas di lapangan mereka juga mengeluhkan beban kerja yang terlalu besar, dimana adanya keharusan untuk mengambil dua atau lebih dari tugas yang seharusnya dapat dilakukan bersama-sama seperti saat karyawan yang bertugas di Lapangan Merdeka Kota Langsa namun saat terjadi

permasalahan di masyarakat atau ada laporan-laporan dari masyarakat mereka harus ikut mendatangi lokasi kejadian yang dimana pengambilan dua pekerjaan atau lebih tersebut tidak tertuang di dalam kontrak kerja. Permasalahan selanjutnya terkait dengan beban kerja adalah Satpol PP dimana adanya penertiban lalu lintas yang seharusnya satpol PP tidak perlu untuk ikut karena sudah ada polisi yang bertugas namun diperintahkan oleh atasan untuk ikut.

Selanjutnya timbul permasalahan dari aspek disiplin kerja, di mana masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa. Pelanggaran-pelanggaran yang sering terjadi antara lain seperti masuk kantor telambat, datang terlambat saat apel pagi yang dimulai pukul 08.00 Wib, sering tidak mendengar intruksi dari atasan dan juga jam istirahat melebihi batas waktu yang seharusnya pada pukul 14.00 Wib satpol PP sudah kembali bekerja namun karyawan kembali bekerja di pukul 16.00 Wib. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Satuan Satpol PP dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Siti Mujanah (2019:1) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pension.

Beban Kerja

Hasibuan (2017:76) beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Siswadi (2016:39) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja

Menurut Nawawi (2018 : 62) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:54), populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang akan di

teliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di satuan satpol PP dan wilayahul hisbah yang ada di Kota Langsa yang berjumlah 415 orang karyawan.

2. Sampel

Adapun penelitian ini menggunakan rumus *slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus *slovin* adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survey*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi (Sugiyono, 2017:37)

Rumus *slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots 3.1$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, e = 0,1

Dalam rumus *slovin* ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat di ambil dari teknik *slovin* adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 415 orang karyawan sehingga presentase kelonggaran yang di gunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{415}{1+415(0.1)^2} \dots\dots\dots 3.2$$

$$n = \frac{415}{5.15} = 80,5 ; \text{ di sesuaikan oleh peneliti menjadi } 81 \text{ responden.}$$

Bedasarkan perhitungan menggunakan teknik *slovin*, maka jumlah sampel yang di ambil dari karyawan kontrak di Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah yang ada di Kota Langsa yang berjumlah 81 karyawan kontrak dengan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Teknik Model Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*) adalah merupakan cara untuk memodelkan hubungan antara dua set variabel. Hasilnya adalah persamaan regresi linier yang dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang data. Oleh karena penelitian ini menganalisis 2 variabel, maka digunakan prosedur analisis data Bivariat, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat menggunakan perangkat SPSS 2020. SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) adalah program yang digunakan untuk analisis statistik dalam hal ini regresi linier sederhana berbasis *ordinary least square* (OLS).

Regresi linier sederhana ini memiliki 4 asumsi yang perlu diuji terlebih dahulu untuk memenuhi penggunaannya, yaitu asumsi normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas, yang masing dijelaskan sebagai berikut.

1. Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat residual data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dikatakan normal jika hasil output regresi menjalar disekitar garis diagonal dengan kata lain jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut memiliki distribusi normal, akan tetapi jika hasil output data yang dilakukan menjalar jauh dari garis diagonal maka model regresi biasa dikatakan tidak normal.

2. multikolinearitas

Priyatno (2014:68) mengemukakan multikolineritas artinya antara variabel indepeden yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna

(koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yaitu melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai VIF 1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno 2014:69)

3. Heteroskedasitas

Heteroskedasitas dilihat untuk menguji model regresi jika terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau untuk melihat penularan data. Jika variance dari residual atau pengawasan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. dikatakan terlepas dari heteroskedastisitas apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05.

Dapat dijelaskan pula bahwa analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, artinya perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan tersebut tidak bersifat linier (Huang, 2021).

Secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat dituliskan seperti berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Pelanggan

α = Nilai intersep / konstanta

β = Koefisien regresi

X = Kualitas Pelayanan

e = error / kesalahan pengganggu (residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Apabila r hitung $> r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $< r$ tabel, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil validitas kompensasi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja .

Tabel 1 Uji Validitas

	Pernyataan	(r hitung \geq r tabel) dimana r tabel 0,3610	Keterangan
Kompensasi (X₁)			
No			
1	Saya mendapatkan asuransi sebagai salah satu kompensasi yang diterima dalam pekerjaan	0,761	Valid
2	Jumlah gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan kontrak kerja	0,724	Valid
3	Saya mendapatkan bonus atas pekerjaan yang dilakukan	0,543	Valid
4	Tunjangan yang didapatkan cukup memuaskan	0,792	Valid
Beban Kerja (X₂)			
1	Setiap karyawan memiliki target tersendiri dalam bekerja	0,908	Valid

Pernyataan		(r hitung \geq r tabel) dimana r tabel 0,3610	Keterangan
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan kemampuan saya	0,896	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan aturan dan perintah yang ada	0,369	Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
1	Saya tidak pernah absen saat bekerja	0,851	Valid
2	Saya menaati semua perintah dari atasan	0,957	Valid
3	Saya memiliki tanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	0,874	Valid
4	Saya selalu menjaga fasilitas yang diberikan dalam menunjang pekerjaan saya	0,436	Valid
Kinerja (Y)			
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,830	Valid
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	0,848	Valid
3	Saya mampu memanfaatkan fasilitas yang ada dengan maksimal untuk menunjang pekerjaan saya	0,879	Valid

Dari hasil perhitungan korelasi dari setiap item pernyataan ditemukan hasil bahwa semua item pernyataan mendapatkan hasil di atas dari r tabel yaitu 0,3610. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kompensasi (X₁), beban kerja (X₂), disiplin kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) seluruhnya valid.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.348	1.117		4.788	.000
	x1	.243	.061	.296	3.964	.000
	x2	.127	.044	.197	2.898	.005
	x3	.521	.064	.610	8.176	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Yang Diolah (SPSS 2025)

Dari tabel diatas didapatkan hasil regresi linear berganda yaitu $Y = 5.348 + 0,243 X_1 + 0,127 X_2 + 0,521 X_3$ maka regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.348 artinya jika kompensasi (X₁), beban kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) maka kinerja (Y) bernilai tetap.
2. Variabel kompensasi (X₁) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,243 atau 24,3 %. Hal ini menunjukkan jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,243 dengan asumsi variabel beban kerja dan disiplin kerja bernilai tetap. Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Kontrak Pada Satuan Satpol PP Dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa.

3. Variabel beban kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap minat beli diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,127 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,127 atau 12,7%. Hal ini menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,127 dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja bernilai tetap. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Kontrak Pada Satuan Satpol PP Dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa.
4. Variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,521 dengan asumsi variabel kompensasi dan beban kerja bernilai tetap. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kontrak Pada Satuan Satpol PP Dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai kontrak satuan Satpol PP dan wilayahul Hisbah Kota Langsa maka kinerja karyawan kontrak dari satuan Satpol PP akan meningkat.

Kompensasi yang diinginkan para satuan Satpol PP dan wilayahul Hisbah Kota Langsa meliputi adanya asuransi bagi para pekerja dan keluarga, gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dijalankan, mendapatkan bonus jika pegawai lembur dalam bekerja dan mendapatkan berbagai tunjangan seperti tunjangan hari lebaran atau tunjangan kesehatan bagi pegawai kontrak satpol PP. jadi pegawai kontrak satpol PP mengarpakan kompensasi-kompensasi tersebut tidak hanya diberikan kepada satpol PP yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) melainkan kepada pegawai kontrak juga karna beban kerja yang dijalankan setiap harinya sama saja antara pegawai kontrak dengan PNS.

Hasil penelitian sejalan dilakukan oleh Syardiansah (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Hasrudi (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara dimana kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,005 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban kerja yang dimiliki menandakan bahwa kinerja karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa semakin baik.

Karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa dalam melaksanakan tugasnya memiliki target yang harus di capai, kemudian pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kondisi dan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan perintah yang ada sehingga dengan beban kerja yang diberikan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa semakin baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Hasrudi (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara dimana beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Penelitian sejalan dilakukan oleh Sambul & Rumawas (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja dari para karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa .

Disiplin kerja sangat berhubungan dengan kehadiran di tempat kerja, jika karyawan kontrak tidak pernah absen atau telat saat datang bekerja menunjukkan karyawan memiliki sikap disiplin, selain itu kedisiplinan karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa terlihat dari ketaatan pada peraturan kerja yang telah dibuat oleh pemerintah, karyawan kontrak Satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa juga harus memiliki tanggung jawab pada setiap pekerjaannya serta bekerja secara etis dimana menjaga seluruh fasilitas yang telah disediakan dalam menunjang pekerjaan.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian sejalan dilakukan oleh Selfie dan Lisse (2021) dengan judul Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan disiplin kerja di kategori baik (50%), Uji regresi linear sederhana sebesar 12,494 nilai signifikan sig $0,007 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan Hasil uji persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut $Y = 5,348 + 0,234 X_1 + 0,127 X_2 + 0,521 X_3$. Secara parsial kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak satuan satpol PP dan wilayahul hisbah Kota Langsa. Kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kontrak pada satuan Satpol PP dan Wilayahul Hisbah Kota Langsa. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,654 atau 65,4%.

REFERENSI

- Afandi. P, 2016, “**Concept & Indikator Humas Resources Management of Management Research**”. Deepublish : Jakarta
- Ahmadi dan Sulistyono. “**Manajemen Sumber Daya dan Kinerja**”. Media Pers : Jakarta.
- Arikunto, 2017. “**Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**”. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Crisnantara dan Antim. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production”. **Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata** Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3)
- Gurajati dan Porter, 2013. “**Metodologi Penelitian Bisnis**”. Jakarta : Graha Media.
- Ghozali, 1.,2013, “**Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM**”. SPSS19 Semarang: Universitas Diponegoro

- Handayani Nawawi. 2018. **“Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri”**. Yogyakarta: Gajah Mada
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2017, **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Irawan, 2014, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1):1-9
- Jecky Rolos., Sofia A P Sambul & Wehelmina Rumawas, 2018
- Jecky Rolos., Sofia A P Sambul & Wehelmina Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4.
- M. Maaruf. 2019, **“Manajemen Kepegawaian Jilid 4”**. Jakarta : Pt. Remaja Rosdakarya
- Mardhiah, H., Sutranti & Lastri., 2018. **“Manajemen Kepegawaian”**. Jakarta : Media Pers.
- Muhammad Elfi Azhar., 2020. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 (2)
- Nurhayati dan Hasrudi. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *-Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 5.
- Opa Affirudin. 2019. “Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM)”. *Jurnal Riset M*. Vol. 1, No 3.
- Priyatno, D., 2014. SPSS22, **“Pengo rpraktis”**. Yogyakarta : Andi
- Priyono & Marnis., 2018, **“Manaje Daya manusia”**. Zifatama Publisher : Sidoardjo
- Rahma Hidayati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen TSM* .Vol. 2, No. 3, Hlm. 11-22
- Safitri, E., 2013, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyyyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044-1054
- Samsuri & Hari Susanto, 2017. Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan. *CAPITAL*, Volume 1, Nomor 1
- Santosa, Ida Ayu & Ni Kade, 2023. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*. Volume 13, Issue 2, 2023 pp. 150-155
- Sari Yolanda, 2016. **“Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”**. Elmatara: Yogyakarta
- Sastrohadiwirjo, 2013. **“Manajemen Unit Kerja”**. Deepublish : Yogyakarta
- Selfie dan Lisse, 2021. “Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* volume 5, Number 3, Tahun 2021
- Sinambela, 2016. **“Manajemen Sumber Daya Mnusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)”**. UB Press : Malang
- Siswadi, Y., 2016, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124-137.
- Siti Mujanah., 2019, **“Manajemen Kompensasi”**, CV. Putra Media Nusantara: Surabaya
- Sofyan Tsauri., 2013, **“ Manajemen Sumber Daya Manusia”**. STAIN Jember Press : Jember.
- Sri Indrastuti., 2020, **“Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”**, UR Press : Jakarta
- Suci, 2017. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. PT Bumi Aksara : Jakarta

-
- Sudarmanto.2019. “ *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”, Jogjakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono.,2016,“**Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**”. Bandung: Alfabeta.
- _____.2018, “**Metode Penelian kuantitatif**”. Bandung: Alfabeta
- _____.2014, “**Teknik Pengumpulan Data, “in Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** doi:10.3354/dao 02420.
- _____.2017, “**Metode Penelitian Pendidikan**”. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2014. “*Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Orgnisasi, Aplikasi dan Penelitian*”. Rajawali Pers : Jakarta
- Suwati, 2013. “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”. Bandung: Alfabeta
- Syardiansah & Rahman, Maulana. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. **Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)**. Vol 13, No. 1