

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA KUPANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terbesar dan motor utama dalam menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengelolaan SDM yang efektif—meliputi pemanfaatan karyawan sebagai aset, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta penerapan manajemen kinerja yang adil dan terstruktur—mendukung produktivitas organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan dan budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja; oleh karena itu perusahaan harus merancang kebijakan yang menyeluruh agar SDM mampu berperan optimal di era globalisasi.

Disiplin kerja menempati peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja; bukan sekadar ketaatan terhadap perintah tetapi sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, kompensasi yang adil dan layak—termasuk gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan dana pensiun—berdampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan, sehingga prinsip keadilan dalam pengupahan perlu ditegakkan untuk menciptakan stabilitas organisasi. Dengan menerapkan disiplin yang baik dan sistem kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pelanggaran aturan, dan mencapai tujuan secara lebih efektif.

Beberapa-beberapa fenomena terkait Disiplin Kerja pada Perumda Air Minum Kota Kupang, dimana Disiplin kerja di sini mencakup penggunaan seragam serta atribut kerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan pada Perumda Air Minum Kota Kupang belum semuanya sesuai SOP dan juga jam kerja karyawan yang biasanya mulai dari pukul 8.00 s/d 16.00 WITA dan 16.00 s/d 07.00 WITA untuk jam kerja atau shift malam dan pada hari sabtu dan minggu di mulai dari pukul 13.00 s/d 07.00 WITA, masih terdapat karyawan yang sering datang tidak tepat waktu atau terlambat dan pulang sebelum waktu jam kerja selesai dan juga sering terdapat karyawan administrasi berkeliaran atau meninggalkan kantor di saat jam kantor berlangsung.

Di sisi lain, terkait kompenasi masih belum optimalnya penerapan sistem reward berbasis kinerja, terutama bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi atau berhasil menyelesaikan banyak masalah teknis, juga menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan manajerial yang mampu mengaitkan kompensasi dengan tingkat kinerja karyawan secara sistematis.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti akan membahas hasil mengenai disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang. Teknik pengumpulan data dengan angket. Skala pengukuran yang digunakan untuk semua indikator yang telah

dijabarkan menggunakan skala pengukuran Interval. Teknik Analisis pendahuyluan yang digunakan adalah tabel frekuensi dengan menggunakan kriteria tiga kotak *Three-box Method*. Anlisis lanjutan dengan analisis Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil perhitungan jawaban responden variebel disiplin untuk jumlah keseluruhan indeks yang diperoleh yaitu sebesar 352,2 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 88,06 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja para karyawan berada pada tingkat sangat tinggi. Disiplin yang tinggi ini berkontribusi besar dalam menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Untuk varibel kompensasi jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 442,59 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel Kompensasi yaitu sebesar 88,52 yang menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tinggi. Tingkat kepuasan ini secara langsung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan PERUMDA Kota Kupang, di mana paket kompensasi yang memuaskan menjadi pendorong utama produktivitas harian. Kinerja karyawan yang optimal terlihat dari pencapaian target operasional seperti pengurangan NRW dan peningkatan sambungan air baru. Untuk kinerja karyawan jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 356,67 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel Kinerja yaitu sebesar 89,16 yang menunjukkan bahwa Kinerja berada pada kategori tinggi. Tingkat kategori ini artinya kriteria penilaian untuk variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa para karyawan PERUMDA Kota Kupang telah memenuhi hampir seluruh aspek yang mencerminkan kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai constant a sebesar 3,560 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,324$ dan $b_2 = 0,245$ Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperhatikan pengaruh keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 13,394 + 0,324 (X_1) + 0,245 (X_2)$. Selain itu, hasil uji hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t hitung 4.626 lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai sebesar 1,644 dengan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, $H_0 (b_1=0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima artinya bahwa Disiplin pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Serta, hasil uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 6.471 lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai sebesar 1.664 dan tingkat Signifikan = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05. Maka, $H_0 (b_1=0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima artinya bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,607 atau 60,7%. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah 60,7%. Sedangkan pengaruh sebesar 39,3% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa total indeks untuk variabel Disiplin Kerja adalah 352,2 dengan rata-rata indeks untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 88,06, Rata-rata ini berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja para karyawan PDAM Kota Kupang berada pada tingkat sangat tinggi. Disiplin yang tinggi ini berkontribusi besar dalam menjaga kinerja organisasi secara menyeluruh, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Nilai rata-rata 88,06 ini juga cerminan budaya kerja di PERUMDA Kota Kupang, dimana karyawan tidak hanya patuh aturan, tapi telah menjadikan disiplin sebagai kebiasaan alami yang mendorong kinerja karyawan optimal dalam melayani masyarakat. Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa total indeks untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 442,59 dengan nilai rata-rata sebesar 88,52. Rata-rata ini berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan Tingkat kepuasan ini secara langsung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan PERUMDA Kota Kupang, di mana paket kompensasi yang memuaskan menjadi pendorong utama produktivitas harian. Kinerja karyawan yang optimal terlihat dari pencapaian target operasional seperti pengurangan NRW dan peningkatan sambungan air baru.

Implikasi teoritis Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Mangkunegara (2020:129) Juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan regulasi organisasi. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PERUMDA) Air Minum Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017) memandang kompensasi sebagai imbalan finansial (gaji, tunjangan) dan non-finansial (promosi, pengakuan) atas kontribusi karyawan, yang berfungsi memotivasi peningkatan kinerja kualitas dan kuantitas. Kompensasi yang adil dan tepat waktu menciptakan rasa puas, loyalitas, serta komitmen, sehingga selaras dengan hasil empiris di PDAM Kupang di mana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Implikasi Terapan Bagi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang dimana Sosialisasi harus dilakukan secara berkala mengenai Peraturan Wali Kota atau peraturan internal terkait disiplin pegawai agar tercipta *legal & risk awareness* yang konsisten. PERUMDA perlu menyeimbangkan antara orientasi pencapaian target dengan penguatan budaya disiplin waktu sebagai fondasi stabilitas operasional perusahaan.

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya Diharapkan agar kiranya menambah variabel selain Kompensasi dan Disiplin Kerja agar lebih memahami variabel – variabel apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompenasi, Kinerja pegawai