



PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR

**Disusun oleh:
Sri Wahyuni
NIM 18211273**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
2022**

Abstrak. Kualitas SDM menjadi salah satu permasalahan yang serius dalam sebuah instansi, hal juga dialami oleh instansi pemerintahan maupun swasta. Oleh sebab itu, penyusunan dan perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan pegawai melalui program peningkatan dan pengelolaan kompensasi, kepuasan kerja dan insentif dan lainnya. penulis mengambil contoh kasus di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur penurunan terhadap Disiplin kerja pegawai disaat pandemi covid 19 ini menjadi kasus yang serius yang butuh perhatian khusus pihak manajemen. Penulis melakukan penelitian sejauh mana pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukannya survey terhadap pegawai yang ada di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sebanyak 50 orang sebagai sampel penelitian ini. Dalam proses pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner yang sudah di uji realibilitas dan validitasnya dan penulis melakukan analisis data yang digunakan menggunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh parsial terhadap disiplin, kompensasi, kepuasan kerja dan insentif berpengaruh parsial terhadap disiplin. Dan insentif berpengaruh parsial terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Serta motivasi, komitmen, dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap disiplin pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Insentif Kerja, Disiplin

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, erat kaitannya bagaimana seorang pemimpin

harus mengetahui cara mengelola tenaga manusia yang dikerjakan dengan baik, baik rasa nyaman dan aman dalam bekerja,

memberikan sikap adil, upah yang layak, dan masih banyak lagi. Pengertian dari sumber daya manusia ialah, penggunaan, ekspansi, penilaian, kompensasi, serta terkelolanya seseorang maupun kelompok karyawan, berdasar Sinambella. Menurut Sinambella, 2018:7, sasaran manajemen sumber daya manusia pada sebuah instansi salah satunya ialah untuk meningkatkan bentuk kepuasan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Pegawai negeri sipil harus setia pada pemerintah, aturan perundang-undangan, dan Pancasila, serta memiliki sikap terbuka, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas tersebut, dan sadar akan pelaksanaan setiap tugasnya dari aparaturnya dan pelindung negara dengan mempekerjakan pegawai negeri sipil yang bermoral, profesional, dan handal dalam masyarakat sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik. Peraturan pemerintah jenis hukuman disiplin pada setiap pegawai negeri sipil dapat dijatuhkan untuk penyimpangan disiplin secara eksplisit tertuang pada Undang-Undang Disiplin Pegawai Negeri Sipil no 53 tahun 2010. Landasan hukum penegakan disiplin diatas diharapkan dapat memberikan bantuan maupun dorongan kepada pegawai negeri sipil agar dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjadi

pedoman bagi pejabat yang berwenang untuk menghukum dan menjamin pada hukuman disiplin yang akan diambil. Demikian pula, peraturan pemerintahan ini menetapkan parameter dimana pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan hukuman dibatasi. Tergantung pada beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS, serta keadaan disekitarnya dan dampaknya, sanksi dapat berupa hukuman disiplin ringan, sedang, dan juga berat.

Pandemi Covid 19 saat ini mempengaruhi hampir semua industri, termasuk ekonomi yang biasanya mengalami perlambatan pertumbuhan. Dengan kebijakan yang dilakukan yaitu diterapkannya bekerja dari rumah dan telah dilakukan oleh sebagian pegawai. Yang mana sebagian pegawai melakukan kerja dari rumah dan beberapa pegawai lainnya bekerja dikantor, dimana hal ini dilakukan secara bergiliran dan sesuai dengan kebijakan kantor. Kebiasaan karyawan juga terpengaruh oleh satu hal ini. Pandemi seperti ini, seluruhnya harus membiasakan pada penyesuaian yang baru. Pegawai yang bekerja dari rumah harus menerapkan tatap muka dengan aplikasi dari *handphone*, laptop, maupun perangkat lain. Oleh karena itu, perlu meningkatkan penggunaan perangkat komunikasi sebagai perilaku dan kebiasaan. Bagi mereka yang bekerja dikantor juga, diberlakukan peraturan baru seperti jam kerja yang terbatas dan

peraturan kesehatan. Sehingga, demikian dapat berdampak pada nilai kedisiplinan pegawai. Salah satu cara untuk melihat beberapa penilain disiplin kerja yaitu poin pertama tingkat kehadiran atau ketidakhadiran, serta memberikan alasan yang jelas untuk pegawai yang tidak masuk kerja. Kedua, dalam hal mematuhi peraturan setiap PNS wajib menjalankan tugasnya dengan melakukan kewajiban agar masuk kerja dan mengikuti aturan pada setiap jam kerja serta tidak sembarang dalam berada di tempat terbuka. Di sini, kehadiran atau daftar hadir karyawan adalah cara lain untuk mengontrol disiplin karyawan, diikuti dengan kepatuhan terhadap peraturan yang diterapkan dan semua tanggung jawab. Untuk memastikan kinerja karyawan berhasil seperti, yang diharapkan, keadaan ini harus dioptimalkan. Namun, pada realitanya yang terjadi di ruang publik menggambarkan bahwasanya penerapan disiplin kerja karyawan Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur sangat kurang optimal. Terbukti, dengan sebagian pekerja yang menggunakan jam kerjanya kurang disiplin, dimana kedatangan terlambat namun pulang lebih awal. Sedangkan sebagian lagi pekerja dengan tingkat kemauan yang rendah, sehingga mereka lebih memilih untuk menunda serta meninggalkan pekerjaan selama jam kerja, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif. Disamping itu

juga, terdapat pekerja yang tidak mengenakan seragam sesuai atribut saat bekerja.

Peneliti tertarik untuk melakukan analisa dengan topik “Kompensasi, kepuasan Kerja, serta Insentif berpengaruh pada disiplin kerja pekerja Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur “ dengan mempertimbangkan latar belakang analisa diatas.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang disajikan yakni :

1. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
2. Apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
3. Apakah Insentif memberikan pengaruh kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?
4. Apakah Insentif, Kepuasan Kerja, serta Kompensasi, bersamaan memiliki pengaruh dengan kuat pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari permasalahan tersebut, yakni :

1. Melihat dan mengevaluasi kompensasi serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
2. Melihat dan mengevaluasi Kepuasan Kerja serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
3. Melihat dan mengevaluasi insentif serta pengaruhnya pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.
4. Melihat Kepuasan kerja, Insentif serta kompensasi dengan bersamaan berpengaruh pada Disiplin Kerja Pekerja Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Aspek akademis

1. Diharapkan penelitian ini mampu menambahkan banyaknya pengetahuan dan wawasan untuk penulis maupun menambah ilmu yang pernah diperoleh dalam perkuliahan.
2. Dapat menambah pemahaman dan pembelajaran untuk penulis maupun mahasiswa lainnya terlebih dalam

melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian sejenis dilakukan secara lebih baik.

B. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

1. Dijadikan referensi dalam meningkatkan pengetahuan sebagai bentuk upaya untuk menginformasikan terhadap hasil penelitian di perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya guna meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama bagi Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur dan bagi instansi lainnya.

C. Aspek Praktis

1. Untuk Penulis
Memberikan sebuah pengalaman bagi peneliti dalam mendapatkan ilmu yang belum pernah ada sebelumnya yaitu terkait pentingnya pencapaian kepuasan kerja di suatu instansi.
2. Untuk Instansi
Memberikan masukan bagi pemecahan masalah, terutama bagaimana insentif, kompensasi, serta kepuasan kerja, dapat memberikan dampak baik terhadap disiplin kerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Alam (SDM)

Kenooy, menjelaskan MSDM ialah cara dalam memaksimalkan sumber daya tenaga kerja dengan menggabungkan MSDM pada sebuah bisnis.

2.2 Pengertian Kompensai

Kompensasi merupakan bentuk sejumlah paket untuk diberikan kepada pekerja dari perusahaan sebagai upah terhadap yang dikerjakan, Wibowo (2016:271).

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan berdasar pemaparan Sutrisno (2012:73), yakni aspek terpenting untuk mempertimbangkan terkait pada efektivitas karyawan serta rasa tidak puas yang dihubungkan mengenai tuntutan serta tingginya keluhan pekerja.

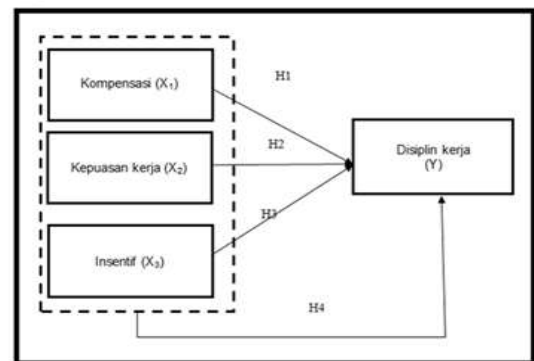
2.4 Pengertian Insentif

Insentif dalam pemapran Nafrizal (2012). Yakni pemberian dorongan kepada karyawan yang tujuannya untuk memberi semangat pekerja dalam melakukan suatu hal serta bertindak demi sasaran pekerjaan.

2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah kekuatan yang berkembang di dalam diri karyawan yang mengakibatkan karyawan secara sukarela beradaptasi dengan keputusan otoritas dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi (Hamali,2016:214).

2.6 Kerangka Konseptual



Sumber : diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penjelasan :

X_1 : Kompensasi

X_2 : Kepuasan Kerja

X_3 : Insentif

Y : Disiplin Kerja

2.7 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban awal atas rumusan permasalahan penelitian, di mana ini disajikan sebagai pertanyaan (Sugiyono,2018:267). Dikatakan dugaan sementara, sebab jawabannya belum relevan dan belum berdasarkan fakta empiris dari hasil pengumpulan data. Hipotesis pada analisa peneliti yakni :

H1 : Secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh kuat pada disiplin kerja karyawan Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur

H2 : Secara parsial Kepuasan kerja mempunyai pengaruh kuat pada disiplin kerja Karyawan Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur

H3 : Secara parsial Insentif mempunyai pengaruh kuat pada disiplin kerja

karyawan Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur

H4 : Secara bersamaan Kepuasan kerja, Kompensasi, serta Insentif berpengaruh kuat pada disiplin kerja karyawan Kantor Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Deskriptif kuantitatif ialah bentuk analisa berdasarkan masalah yang diteliti. Penelitian deskriptif ialah jenis penelitian guna menguji hipotesis yang dilakukan dengan pengumpulan data serta memperoleh jawaban perihal status akhir dalam penelitian. Berbeda dengan Kuantitatif, dimana pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang ditetapkan dengan data diukur dan analisa menggunakan angka dan statistik (Sugiyono,2016).

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Obyek atau subyek pada wilayah generalisasi yang mempunyai suatu karakteristik dan kualitas dan telah peneliti tetapkan guna diamati yang berikutnya ditarik kesimpulan merupakan pengertian dari populasi dalam Sugiyono,2016. Sebanyak 99 pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan populasi pada penelitian ini.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari banyaknya serta karakteristik pada populasi yang dimiliki. Teknik sampel yang digunakan ialah sampling jenuh yang merupakan seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel (Sugiyono,2016). Rumus Slovin digunakan peneliti sejalan dari Sani.2013, yaitu :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat tolerir 10%

Dimana, sampel pada penelitian ialah :

N = 99 responden

e = 10 %

Yang berarti :

99

$$n = \frac{99}{99 \times (0,1)^2 + 1}$$

99

$$n = \frac{99}{1,99}$$

N = 49,7 = 50 responden

Sehingga didapat sampel pada penelitian berjumlah 50 responden.

c. Tempat dan Waktu Penelitian

Beralamat di jalan Bandara, Sidoarjo Jawa Timur kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti serta waktu dilaksanakannya pada bulan Desember 2021.

3.3 Teknik Pengumpulan data

Peneliti menggunakan alat ataupun instrumen dalam proses pengumpulan data, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu cara dalam pengumpulan informasi dimana diperoleh dari tanggapan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya.

3.4 Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Dalam analisa yang dilakukan, memerlukan jenis data primer, yakni pengumpul data secara langsung meminta kepada narasumber. Data primer ialah jenis data dengan diperoleh secara langsung melalui kuesioner maupun pengamatan kepada responden. Data primer pada analisa mencakup tanggapan atas pernyataan responden tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan insentif pada disiplin kerja.

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik data yang peneliti gunakan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada staff Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Teknik dalam

mengumpulkan data dimana responden menyajikan beberapa pernyataan maupun pertanyaan fisik agar dijawab (Sugiyono,2016).

3.5 Analisis Data

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heterokedastisitas
 - d. Uji Autokorelasi
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
6. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dipergunakan pada kuesioner dalam mengetahui apakah kuesioner penelitian tersebut valid ataupun tidak. Penelitian dapat dikatakan baik apabila kuesioner memberikan hasil yang valid pada pernyataannya. Sebaliknya, apabila kuesioner tidak memberi hasil yang valid, pernyataan tersebut tidak mendukung pernyataan.

Berdasar tabel penelitian, menjelaskan bahwasanya semua item atau instrumen pernyataan variabel penelitian merupakan

valid. Dikarenakan nilai corrected item total correlation (r hitung) melebihi 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna dalam mengetahui apakah data dikumpulkan berdasarkan instrumen memiliki konsistensi internal yang cukup. Jika koefisien cronbach alpha melebihi 0,60, artinya instrumen yang digunakan dianggap handal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

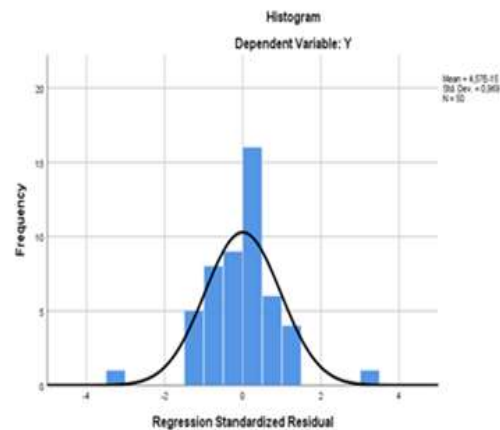
Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	r tabel	Keterangan
Variabel penelitian	0,764	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Berdasar tabel tersebut, diketahui bahwasanya semua variabel analisa yakni, kepuasan kerja, kompensasi, insentif serta disiplin kerja dikatakan handal dengan bobot cronbach alpha setiap variabel kepuasan kerja, kompensasi, insentif, serta disiplin kerja dikatakan handal dengan bobot cronbach alpha setiap variabel lebih besar dari nilai 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Data terdistribusi normal berdasar uji normalitas histogram. Hal ini didukung dengan grafik berbentuk lonceng. Dan, p-plot menggambarkan data berdistribusi normal, dengan data tersebar disekitar garis diagonal serta arah garis mengikuti diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	0,372	2,687	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,327	3,056	Tidak terjadi multikolinieritas
Insentif	0,292	3,428	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Tabel tersebut menjelaskan semua nilai tolerance variabel penelitian yakni kompensasi, kepuasan kerja, serta insentif (0,372, 0,327, 0,292) melebihi 0,1 serta nilai VIF (2,687, 3,056, 3,428) lebih rendah dari 10, artinya analisis antar variabel independen tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Tabel Autokorelasi Durbin Watson

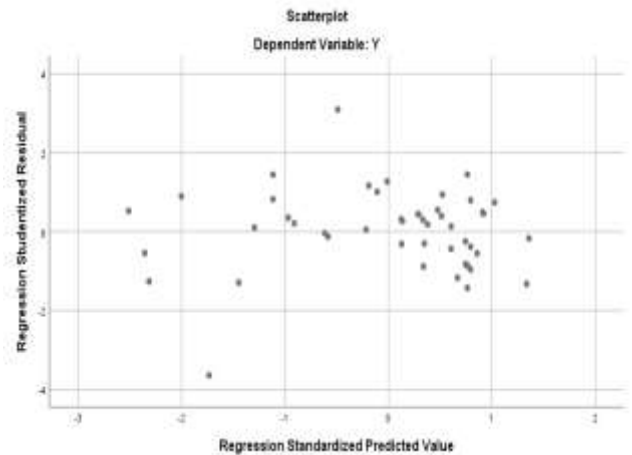
Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 ^a	,883	,876	,25097	1,866

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Berdasar tabel tersebut, menunjukkan pada model regresi tidak adanya autokorelasi yang dibuktikan dari $-2 < dw$ hitung < 2 , yang mana $(-2 < 1,866 < 2)$. Dari disini dapat ditarik kesimpulan bahwa autokorelasi tidak terjadi.

d. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas, perhatikan plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residual SRESID. Mendeteksi ada tidaknya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada suatu distribusi dengan menggunakan grafik scatterplot SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y merupakan Y prediksi serta sumbu X merupakan residual (Y prediksi-Y sebenarnya) yang sudah di *stunderized*. Jika polanya tidak jelas dan nilai pada sumbu Y berada di atas dan dibawah nol, maka analisis tidak menunjukkan heterokedastisitas.



4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,635	0,196		3,246	0,002
	X1	0,209	0,082	0,211	2,556	0,014
	X2	0,452	0,078	0,512	5,812	0,000
	X2	0,282	0,090	0,292	3,130	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Diperoleh persamaan regresi berdasar tabel tersebut :

$$Y = 0,635 + 0,209X_1 + 0,452X_2 + 0,282X_3$$

Pemaparan regresi berganda, yakni :
 $\beta_0 = \text{Konstanta} = 0,635$

Tergambar derajat disiplin kerja memiliki bobot konstanta sejumlah 0,635. Ketika kepuasan kerja, kompensasi, serta insentif bernilai konstan berarti disiplin kerja adalah 0,635.

$\beta_1 =$ Koefisien regresi $X_1 = 0,209$

Kompensasi dengan koefisien regresi sejumlah 0,209. Yang berarti, apabila kompensasi meningkat sebesar satu tingkat akan menaikkan disiplin kerja sejumlah 0,209 dengan syarat kompensasi tetap konstan. Sehingga pengendalian kompensasi yang baik oleh karyawan, memberikan peningkatan kompensasi pada disiplin kerja karyawan.

$\beta_2 =$ Koefisien regresi $X_2 = 0,452$

Kepuasan kerja dengan koefisien regresi sejumlah 0,452. Yang berarti, apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu tingkat disiplin kerja meningkat sejumlah 0,452 dengan asumsi variabel kepuasan kerja konstan. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan tersebut.

$\beta_3 =$ Koefisien regresi $X_3 = 0,282$

Insentif dengan koefisien regresi sejumlah 0,282. Yang berarti, apabila insentif meningkat sebesar satu tingkat akan menaikkan disiplin kerja sejumlah 0,282 dengan syarat insentif tetap konstan. Sehingga, pengelolaan insentif karyawan yang baik memberikan peningkatan pada disiplin kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 ^a	,883	,876	,25097	1,866

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Berdasar tabel tersebut koefisien determinasi menghasilkan bobot sejumlah 0,883 artinya, kepuasan kerja, kompensasi, serta insentif memiliki kemampuan dalam memberikan pengaruhnya pada disiplin kerja sejumlah 88,3%. Dimana, selebihnya 11,7% dapat dipengaruhi variabel lainnya diluar analisa.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Kompensasi (x1)	2,556	0,014
Kepuasan kerja (x2)	5,812	0,000
Insentif (x3)	3,130	0,003

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

1. Berdasar tabel tersebut didapat bobot t hitung pada variabel kompensasi sejumlah 2,556 serta nilai sig. sejumlah 0,014. Terbukti, bahwasanya t hitung dengan nilai tinggi dibandingkan t tabel ($n=50$) = 2,013 serta nilai sig. rendah

dibandingkan 0,05. Dengan begitu, menolak H_0 serta menerima H_a . Artinya, kompensasi memberikan pengaruh signifikan pada disiplin kerja secara parsial. Hal ini menerima hipotesis pertama bahwasanya kompensasi memberikan pengaruhnya pada disiplin kerja di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur secara parsial.

2. Bobot t hitung pada variabel kepuasan kerja sejumlah 5,812 dan nilai sig. sejumlah 0,000. Hal tersebut membuktikan t hitung lebih besar dari t tabel ($n=50$) = 2,013 dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, menolak H_0 dan menerima H_a . Yang berarti, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada disiplin kerja secara parsial. Hal ini menerima hipotesis kedua bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruhnya pada disiplin kerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur secara parsial.
3. Bobot t hitung pada variabel insentif sejumlah 3,130 dengan nilai sig. sejumlah 0,003. Terbukti, bahwasanya t hitung bernilai tinggi dibandingkan t tabel ($n=50$) = 2,013 dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, menolak H_0 dan menerima H_a . Yang berarti,

variabel insentif memiliki pengaruh signifikan pada disiplin kerja secara parsial. Hal ini menerima hipotesis ketiga bahwasanya insentif memberikan pengaruhnya pada disiplin kerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.18

Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,921	3	7,307	116,010	,000 ^b
	Residual	2,897	46	,063		
	Total	24,818	49			

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Berdasar tabel 4.18, didapat F hitung sejumlah 101,574 dengan nilai sig. sejumlah 0,000. Sehingga, menjelaskan bahwasanya bobot F hitung lebih besar dari F tabel 2,756 serta nilai sig. lebih kecil terhadap 0,05. Yang berarti, menolak H_0 dan menerima H_a . Dimana variabel insentif, kepuasan kerja, dan kompensasi dengan bersamaan memiliki dampak kuat pada suatu disiplin kerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur.

c. Uji Dominan

Tabel 4.19
Uji dominan

Model	Koefisien Standart beta
Kompensasi (X_1)	0,211
Kepuasan kerja (X_2)	0,512
Stres (X_3)	0,292

Sumber: Hasil olah SPSS, 2022

Tabel tersebut, menjelaskan terkait :

1. Variabel kompensasi dengan koefisien regresi beta sejumlah 0,211. Yang berarti, variabel kompensasi memberikan pengaruh pada variabel dependent yakni disiplin kerja sejumlah 21,1%
2. Variabel kepuasan kerja dengan koefisien beta sejumlah 0,512. Yang berarti, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh pada variabel dependent yakni disiplin kerja sejumlah 5,12%
3. Variabel insentif dengan koefisien regresi beta sejumlah 0,292. Yang berarti, variabel insentif memberikan pengaruh pada variabel dependent yakni disiplin kerja sejumlah 2,92%

4.3 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Pada Disiplin Kerja

Disiplin kerja memberi pengaruh kuat akan adanya sebuah kompensasi. Yang mana, terbukti besar t hitung 2,556 serta sig. 0,014. Menunjukkan koefisien regresi sejumlah 0,209 yang berarti kompensasi memberi pengaruh positif. Dengan arti, disiplin kerja pegawai meningkat jika kompensasi yang diberikan semakin tinggi terhadap pegawai. Nilai koefisien juga dapat diartikan sebagai peningkatan disiplin kerja sebesar 0,209 untuk setiap kenaikan variabel kompensasi.

Secara statistik uji ini menunjukkan kompensasi memberi pengaruh kuat serta positif pada disiplin kerja. Dengan arti, kompensasi berpengaruh kuat pada disiplin kerja karyawan Dinas Kehutanan di Jawa Timur, sehingga kinerja ketertiban disiplin pegawai tergantung bagaimana perusahaan dalam memberikan kompensasi.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Nilai t hitung variabel kepuasan kerja 3,130 dengan sig. 0,003 yang berada dibawah taraf aktual sebesar 0,05, dari sisi ini disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh pada disiplin kerja karyawan. Terbukti sig. (0,03) < (0,05), yang berarti menerima hipotesis yang mana secara parsial kepuasan kerja memberikan pengaruh pada disiplin kerja pegawai.

Sehingga, kepuasan pegawai tercipta dari adanya lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja. Didukung dari penelitian Akhmal, et al (2018) serta Sari dan Sutisna (2015) , dengan pemaparan serupa terkait bagaimana kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

c. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Nilai t hitung variabel insentif sejumlah 2,259 pada nilai sig. 0,028 yang berada di taraf signifikan 0,05, yang berarti insentif secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga, makin baik insentif yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Insentif didefinisikan sebagai bentuk cara pengupahan berdasarkan sistem kerja serta pembagian tunjangan kepada pegawai berdasar peningkatan produktivitas (Rivai,2005:384). Tujuan adanya insentif pegawai merupakan bentuk pemberian tanggung jawab serta motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Bagi perusahaan, insentif sebagai upaya dalam menaikkan efisiensi dan produktivitas untuk menghadapi ketatnya persaingan perusahaan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, serta Insentif pada Disiplin Kerja Karyawan

Kepuasan kerja, kompensasi,serta insentif merupakan aspek dalam memberikan pengaruh pada disiplin kerja sejumlah 88,3 % yang didapat dari bobot R^2 dimana 11,7 % sisanya dapat dipengaruhi faktor diluar penelitian. Artinya, kemampuan variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan insentif mendukung disiplin kerja pegawai sebesar 88,3 %. Nilai F hitung sebesar 116,010 dengan tingkat sig. sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, ketiga variabel penelitian memberikan pengaruh secara bersamaan pada variabel terikat merupakan disiplin kerja.

Penelitian serupa juga dilakukan Jamaludin (2015:72), menggambarkan insentif dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan pada disiplin kerja dengan nilai sig. $0,000 < (0,05)$. Artinya, secara bersamaan variabel bebas mempunyai pengaruh pada variabel terikat. Penelitian Sugiyarti (2012:74), dimana pada analisa dijelaskan kompensasi, insentif, dan manajemen karir berpengaruh kuat dan manfaatnya pada disiplin kerja.

Hasibuan (2009:202), disiplin kerja merupakan sikap senang dan mencintai terhadap pekerjaannya yang tersemu pada

nilai disiplin, serta prestasi kerja. Disiplin kerja dirasakan di dalam, luar maupun kombinasi dari keduanya pada pekerjaan. Disiplin kerja dapat mengalami peningkatan dan penurunan akibat adanya pengaruh secara bersamaan dari kompensasi, insentif, dan kepuasan kerja. Sehingga, disiplin kerja yang maksimal didukung dengan adanya kompensasi, insentif, dan kepuasan kerja yang baik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Analisa regresi berganda memberi hasil yang menyimpulkan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan pada disiplin kerja pekerja
2. Analisa regresi berganda memberi hasil yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja secara parsial dan memberikan pengaruh kuat pada disiplin kerja pekerja
3. Analisa regresi berganda memberi hasil yang menyimpulkan insentif memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan pada disiplin kerja pekerja
4. Analisa hasil uji F menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja, kompensasi, dan insentif memiliki pengaruh secara bersamaan dan signifikan pada disiplin kerja pekerja

5.2 Saran

Berdasar hasil analisa, dalam mengembangkan potensi manusia terlebih pada aspek disiplin kerja karyawan maka saran yang disampaikan terhadap pihak manajemen agar dijadikan arahan, dengan diperhatikannya hal berikut :

1. Berguna terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan, dimana dengan mengatur dan memantau tingkat kepuasan karyawan Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur oleh pihak manajemen yakni dilakukannya pemasyarakatan kepada karyawan. Memberikan karyawan kebebasan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas apa pun. Dengan diadakannya penyegaran rutin karyawan.
2. Mengupayakan pengendalian kompensasi serta insentif pekerja Dinas Kehutanan Provinsi di Jawa Timur serta penerapan disiplin kerja yang baik dengan cara memberikannya secara teratur dan adil kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Hairil. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". *eJournal Ilmu*.
- Bachtiar Arifudin Husain. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal. JENIUS*. Vol 3, No. 3, Mei 2020.

-
- Ghozali, Imam. 2016. *Ekonometrika*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusman, Rahardian Hardi, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Kewalram Indonesia*. Skripsi. Universitas Widyatama Bandung (tidak dipublikasikan).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maartje Paais. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel Di Ambon*. Jurnal Edisi X.
- Nawawi Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rizca Amalia, Adman. *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Manjerial. Januari 2017. Hal- 173.
- Robbins, Stphen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Tani Hani Handoko. 2016. *Manajemen*. Edisi 2. BPF. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.