

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PERTAHANAN NASIONAL (BPN)

Gigin Ramadan¹, Ismaya Dewi Priyani²

gigin10120276@digitechuniversity.ac.id¹, ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id²,

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada pegawai Badan Pertahanan Nasional (BPN) yang berstatus kepegawaian PNS. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif difokuskan pada permasalahan atas dasar fakta yang dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, kuisioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 responden yang diambil dari pegawai dengan status kepegawaian sebagai PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,6%, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh lebih besar, yaitu sebesar 61,3%. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 71,9% terhadap kinerja karyawan di BPN Cimahi, dengan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di BPN Cimahi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi BPN Cimahi untuk terus meningkatkan sistem kompensasi dan memperkuat disiplin kerja di antara para pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian

Di dalam suatu organisasi baik dengan skala besar maupun kecil dituntut untuk memiliki kompetensi yang sangat memadai, terutama dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. Dengan memasuki era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia adalah hal yang mampu menunjang berjalannya suatu pekerjaan dan juga menjadi faktor paling penting dalam suatu perusahaan dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan pelaku dari semua kegiatan dimulai dari kegiatan perencanaan hingga kegiatan paling akhir yaitu evaluasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dari semua kegiatan tersebut. Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi akan menjadi pusat keunggulan dalam sebuah organisasi. Berhasil atau Gagal nya suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya yang penting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki suatu perusahaan seperti materi, uang, mesin-mesin, sistem kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan jika terdapat manusia di dalam organisasi tersebut, hal itu merupakan daya yang membantu membangun dan bukan perusak bagi suatu organisasi.

Hal ini dijelaskan di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang membahas mengenai Ketenagakerjaan yang ada di dalam pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Adapun pengertian dari Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang relevan dengan Pasal 1 ayat 1 berbunyi: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Untuk meningkatkan taraf hidup, maka diperlukannya pembangunan dari berbagai macam aspek, tidak terkecuali dengan aspek pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan diatas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat juga daerah. Hal ini bertujuan agar asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila dan asas adil juga merata.

Adanya Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi tentu terjadi karena adanya hubungan kerja, hal ini juga sudah tercantum pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu mengenai Ketenagakerjaan yang disebut di Pasal 1 ayat 15 “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah” dan “Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.”

Dengan adanya hubungan kerja ini diartikan bahwa karyawan sudah melakukan perjanjian dengan organisasi. Sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Jika perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi maka pekerjaannya akan cepat terselesaikan, dan tentunya akan mengurangi kerusakan, absensi dapat diperkecil, dan kemungkinan untuk pemindahan karyawan sangat minimal.

Semua karyawan sangat memerlukan disiplin kerja. Disiplin merupakan syarat penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang berdisiplin. Dengan memiliki disiplin yang kuat, para pegawai akan lebih mudah dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi hendaknya mendapat perlakuan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan kerja agar tingkat kinerja pegawai dalam bekerja sangat tinggi. Bukan hal yang mudah dalam meningkatkan kinerja, karena seorang pimpinan sangat dituntut untuk terlibat secara langsung dengan bawahannya, artinya untuk mencapai tujuan organisasi pemimpin perlu mengetahui segala kemampuan, kemauan dan kebutuhan karyawannya.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan pemerintahan di bidang pertanahan nasional yang bergerak di bidang pertanahan yang berada di kantor wilayah BPN yang berlokasi di jalan Encep karya winata, Cimahi Utara, Kota Bandung. Meskipun BPN merupakan sebuah badan pertanahan nasional akan tetapi di dalamnya tetap dibutuhkan pegawai yang membantu dalam mencapai Visi dari BPN tersebut. Berdasarkan laporan kinerja, perhitungan rerata capaian kinerja tahun 2023-2024 secara umum pencapaian Kinerja Badan Pertanahan Nasional dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya menunjukkan Nilai kinerja sebesar 80,39 % yang sebelumnya capaian tahun 2023 sebesar 85,74%, berarti terdapat penurunan daya serap sebesar 6,23% dengan kenaikan pagu anggaran sebesar 17,79 % dari tahun 2022 ke 2023.

Keberadaan kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan berbagai pihak antara lain perusahaan, pegawai, dan pemerintah maupun masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut dan memastikan kepuasan semua pihak, disarankan agar program kompensasi ditetapkan dengan adil dan rasional. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan biasanya berdasarkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Apabila balas jasa yang diterima oleh pegawai semakin besar maka status jabatannya semakin tinggi, semakin statusnya baik maka pemenuhan kebutuhannya. Apabila balas jasa yang diterima oleh pegawai semakin besar maka status jabatannya semakin tinggi, semakin statusnya baik maka pemenuhan kebutuhannya pun akan semakin banyak pula. Kompensasi biasanya diberikan dari beberapa kriteria sehingga kompensasi antara satu pegawai dan pegawai lainnya memiliki perbedaan. Hal yang membedakan kompensasi antara lain:

1. Keahlian yang dinyatakan dengan jenjang pendidikan
2. Lama kerja dalam perusahaan
3. Tunjangan jabatan yang dibebankan
4. Biaya penempatan jika diposisikan di dalam kantor

Berdasarkan adanya perbedaan kompensasi tersebut maka terdapat potensi yang menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai yang tidak memahami akan hak dan kewajiban mereka di dalam perusahaan/organisasi tersebut, selain itu jugakompensasi tersebut juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-survei kepada 23 pegawai Badan Pertanahan Nasional Cimahi, dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Fenomena Kompensasi

No	Pernyataan	Total Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total
1	BPN memberikan kompensasi keuanganyang sesuai dengan apa yang saya kerjakan	23	9	39,2%	14	60,8%	100%
2	BPN memberikan insentif jika saudara/imencapai atau melebihi target Pekerjaan	23	5	21,8%	18	78,2%	100%
3	BPN memberikan tunjangan-tunjangan lainnya selain insentif	23	10	43,8%	13	56,2%	100%
4	BPN memberikan penghargaan/rewards kepada karyawan yang Berprestasi	23	6	30,5%	16	69,5%	100%
Rata-Rata			33,8%		66,2%		100%

Sumber: Hasil Pra-Survei, Januari 2024

Berdasarkan tabel hasil pra-survei diatas dapat dijelaskan bahwa survei awal yang dilakukan kepada 23 orang responden dari pegawai Badan Pertanahan Nasional Cimahi, menyatakan bahwa 66,2% responden menjawab bahwa kompensasi masih belum memuaskan dan sebanyak 33,8% menyatakan bahwa kompensasi sudah memuaskan. Sehingga dari data tersebut kompensasi masih dalam kategori belum memuaskan karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena tingkat disiplin yang tinggi pada pegawai akan berdampak positif pada tingkat prestasi kerja yang dicapai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan membuat suatu perusahaan/organisasi mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Disiplin pegawai yang baik itu harus ditanamkan dalam diri pegawai, sebaliknya bukan karena adanya rasa terpaksa atau karena mendapat teguran atau peringatan (punishment) maupun mendapat penghargaan (rewards) akan tetapi disiplin harus diterapkan karena adanya kesadaran dalam diri pegawai masing masing. Untuk mendapatkan disiplin yang baik, seorang pegawai harus taat terhadap peraturan seperti kehadiran, kedisiplinan, taat atas semua peraturan perusahaan/organisasi, taat terhadap peraturan berprilaku (kode etik) dalam bekerja dan taat terhadap atap yang seharusnya dikerjakan

Adapun Kedisiplinan dapat dilihat dari absen karyawan tersebut baik atau tidak. Absensi merupakan daftar kehadiran karyawan yang berisi jam datang dan jam

pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan/organisasi.

Dari pernyataan tersebut penulis melakukan pra-survei dan berikut hasilnya:

Tabel 2 Fenomena Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Total Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total
1	Saya hadir ditempat kerja dengan tepat waktu	23	7	30,5%	16	69,5%	100%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat Waktu	23	10	40,9%	13	59,1%	100%
3	Saya mampu bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan	23	6	34,8%	15	65,2%	100%
4	Saya siap menerima sanksi jika melanggar Peraturan	23	5	30,5%	16	69,5%	100%
Rata-Rata				34,2%		65,8%	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei, Januari 2024

Berdasarkan tabel hasil pra-survei diatas dapat dijelaskan bahwa survei awal yang dilakukan kepada 23 orang responden dari pegawai Badan Pertanahan Nasional Cimahi, menyatakan bahwa sebanyak 65,8% responden menjawab bahwa disiplin kerja masih belum terlaksana dengan baik dan sebanyak 34,2% menyatakan bahwa disiplin kerja sudah dilaksanakan dengan baik. Sehingga dapat data tersebut bisa kita tinjau bahwa disiplin kerja masih dalam kategori belum dilaksanakan secara sepenuhnya oleh para pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam mengembangkan atau meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan biasanya diberikannya suatu latihan tertentu sesuai dengan arahan dan pada bidang kerja masing-masing karyawan. Bentuk pengembangan karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif.

Disamping dengan diadakannya pelatihan, suatu organisasi atau perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang mampu memberi perubahan sistem kerja seperti kebijakan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan lainnya sehingga hal ini akan mempengaruhi cara kerja karyawan.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan disiplin kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tepat maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan tersebut, akan tetapi karyawan juga perlu memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang mereka lakukan karena jika keadilan tidak dapat terpenuhi maka akan menyebabkan karyawan mengeluh dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang tentunya akan berdampak kepada rasa semangat kerja sehingga menyebabkan karyawan menjadi

malas dalam berkerja, hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan merosot pula. Berdasarkan fenomena disiplin dan kompensasi yang terjadi maka, penulis melakukan pra-survei mengenai Kinerja pada pegawai dan menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Fenomena Kinerja

No	Pernyataan	Total Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Total
1	Saya cukup teliti dalam setiap pekerjaan yang Diberikan	23	14	39,2%	14	60,8%	100%
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat Waktu	23	18	78,3%	5	21,7%	100%
3	Saya mampu bekerja dengan orang lain/tim (teamwork)	23	8	34,8%	15	65,2%	100%
4	Saya mampu mengefisiensikan waktu kerja	23	9	44,1%	14	55,9%	100%
5	Saya mampu mengambil putusan saat Bekerja	23	11	47,8%	12	52,2%	100%
Rata-Rata			48,8%		51,2%		100%

Sumber: Hasil Pra-Survei, Januari 2024

Berdasarkan tabel hasil pra-survei diatas, pra-survei awal yang dilakukan kepada 23 orang responden yaitu pegawai di Badan Pertanahan Nasional Cimahi, menyatakan bahwa sebanyak 51,2% menjawab bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan masih kurang baik, dan sekitar 48,8% menjawab kinerja sudah cukup baik.

Menyadari betapa pentingnya kompensasi dan disiplin kerja untuk mendorong kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Cimahi, hal ini yang melatar belakangi penulis tertarik mengangkat fenomena tersebut kedalam sebuah usulan penelitian dengan judul:

"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARIYAWAN DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL".

2. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini mengambil pendekatan Dalam metode pengumpulan data yang digunakan mencakup data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer adalah kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2012:255)

Data sekunder adalah sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.(Sugiyono, 2023:139)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah salah satu lembaga non departemen di bidang pertanahan tepatnya yang beralamat di Jl. Encep Kartawira No.21A, Citeurep, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat. Yaitu kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah.

Profil Objek Penelitian

Perusahaan Badan Pertanahan Nasional (BPN) didirikan untuk yang mempunyai tugas di bidang pertanahan dengan unit kerjanya. Badan Pertanahan Nasional adalah Lembaga Non Departemen yang dibentuk tanggal 19 Juli 1988 berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1988. Badan ini merupakan peningkatan status yang didasarkan pada kenyataan bahwa tanah tidak sekedar merupakan masalah agraria yang selama ini lazimnya kita identikkan dengan pertanian. Tanah telah berkembang pesat menjadi masalah lintas sektoral yang mempunyai dimensi ekonomi, sosial, budaya, politik, perantaraan keamanan bahkan hukum. Pembentukan Kantor Pertanahan Kota Cimahi berdasarkan keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional nomor 23 Tahun 2002 yang merupakan pengejawantahan dari UU No. 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi. Kantor Pertanahan Kota Cimahi mulai berdiri dan beroperasi pada tanggal 2 Agustus 2002 yang diresmikan oleh Walikota Cimahi Ir. H. M. Itoc Tochija, MM di Cimahi. Wilayah kerja Kantor Pertanahan Kota Cimahi meliputi 3 (tiga) kecamatan yaitu Cimahi Utara, Cimahi Selatan, dan Cimahi Tengah dan 15 (lima belas) kelurahan.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Adapun Visi Kantor Pertanahan Kota Cimahi dalam rangka menunjang visi Kota Cimahi serta sejalan dengan Rencana Strategis (RENSTRA) Kantor Wilayah Badan Pertanahan Propinsi Jawa Barat dan Badan Pertanahan Republik Indonesia di bidang pertanahan adalah terdaftar dan tertatanya pemilikan, penguasaan dan penggunaan/pemanfaatan seluruh bidang tanah di wilayah Kota Cimahi menuju tercapainya catur tertib pertanahan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Visi tersebut dimaksudkan dalam rangka mewujudkan kondisi untuk menjawab tuntutan masyarakat khususnya di bidang pertanahan serta mencapai penggunaan tanah, tertib pemeliharaan tanah dan lingkungan hidup.

Misi

- a. Mewujudkan kepastian hukum baik secara fisik maupun yuridis atas tanah melalui pelayanan prima
- b. Mewujudkan data dan informasi pertanahan yang akurat guna pemanfaatan tanah dan pembangunan.

Struktur organisasi



Gambar 1 Bagan Struktur Organisasi CV Viya Sejahtera

Kepala BPN bertanggung jawab untuk memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan di Badan Pertanahan Nasional. Fungsi utamanya adalah menyusun kebijakan strategis yang berkaitan dengan pertanahan, serta mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan di seluruh unit kerja BPN. Kepala BPN juga bertanggung jawab penuh atas pencapaian visi dan misi organisasi, memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil selaras dengan tujuan nasional di bidang pertanahan.

Kepala Seksi Survei Pemetaan

Kepala Seksi Survei Pemetaan memiliki tugas utama mengelola dan melaksanakan kegiatan survei dan pemetaan tanah. Fungsi-fungsinya mencakup perencanaan dan pelaksanaan survei serta pemetaan berbagai bidang tanah, memastikan keakuratan data yang diperoleh, dan menyediakan informasi geospasial yang diperlukan untuk pendaftaran tanah serta kebutuhan lainnya. Seksi ini juga berperan penting dalam mendukung validitas data yang digunakan oleh berbagai bagian dalam BPN.

Penetapan Hak Pendaftaran

Seksi Penetapan Hak Pendaftaran bertugas mengelola seluruh proses penetapan hak dan pendaftaran tanah. Fungsi utamanya meliputi memproses permohonan hak atas tanah, mengeluarkan sertifikat tanah setelah hak atas tanah ditetapkan, dan mengelola arsip serta dokumentasi pendaftaran tanah. Dengan demikian, bagian ini memastikan legalitas dan keabsahan setiap hak tanah yang didaftarkan melalui BPN.

Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha bertugas memberikan dukungan administratif dan kesekretariatan untuk seluruh unit kerja di BPN. Fungsi-fungsinya meliputi pengelolaan surat-menyurat, arsip, dan dokumentasi, pengaturan agenda dan kebutuhan administratif pimpinan, serta pengelolaan fasilitas dan logistik kantor. Bagian ini berperan penting dalam menjaga kelancaran operasional sehari-hari di BPN.

Penataan dan Pemberdayaan

Bagian Penataan dan Pemberdayaan bertanggung jawab mengelola serta melaksanakan program penataan dan pemberdayaan masyarakat terkait pertanahan. Fungsinya mencakup penyusunan dan pelaksanaan program penataan ruang dan lahan, peningkatan kapasitas dan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan tanah, serta koordinasi kegiatan penertiban dan redistribusi tanah. Bagian ini berkontribusi dalam mewujudkan penggunaan tanah yang lebih tertata dan bermanfaat bagi masyarakat.

Divisi pembina

Divisi Pembina bertugas memberikan pembinaan teknis dan administratif kepada unit-unit kerja di bawah BPN. Fungsi utamanya adalah mengembangkan kebijakan pembinaan teknis, memberikan pelatihan dan bimbingan teknis kepada staf BPN, serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pembinaan. Divisi ini memastikan bahwa seluruh staf BPN memiliki kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

Divisi Penata Tanah

Divisi Penata Tanah bertanggung jawab melaksanakan penataan tanah secara keseluruhan di wilayah kerja BPN. Fungsi-fungsinya mencakup perencanaan dan pengaturan penataan tanah, koordinasi kegiatan pemetaan dan pengukuran tanah, serta pengelolaan data dan informasi penataan tanah. Divisi ini memainkan peran sentral dalam mengatur penggunaan dan pengelolaan tanah agar sesuai dengan rencana tata ruang dan kebutuhan pembangunan.

Divisi Analisis Anggaran

Divisi Analisis Anggaran memiliki tugas utama mengelola dan menganalisis anggaran BPN. Fungsi utamanya adalah menyusun rencana anggaran tahunan, mengelola alokasi dan realisasi anggaran, serta melakukan analisis dan evaluasi penggunaan anggaran. Divisi ini memastikan bahwa anggaran BPN digunakan secara efisien dan efektif untuk mendukung program dan kegiatan yang telah direncanakan.

Divisi Analisis SDM

Divisi Analisis SDM bertugas mengelola sumber daya manusia di lingkungan BPN. Fungsi-fungsinya meliputi perencanaan kebutuhan SDM, penyusunan dan pelaksanaan program pengembangan SDM, serta pengelolaan administrasi kepegawaian dan penilaian kinerja. Divisi ini berperan penting dalam memastikan bahwa BPN memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Divisi Keuangan

Divisi Keuangan bertanggung jawab mengelola keuangan dan akuntansi di lingkungan BPN. Fungsi utamanya meliputi pengelolaan penerimaan dan pengeluaran keuangan, penyusunan laporan keuangan dan akuntansi, serta melakukan audit dan kontrol internal terhadap keuangan BPN. Divisi ini memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan, serta mendukung kestabilan finansial organisasi.

Hasil Penelitian

Kompensasi Pada Badan Pertanahan Nasional Cimahi (BPN)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 136 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel kompensasi maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Bobot Variabel Kompensasi

Pernyataan	Pilihan Jawaban, Frekuensi Dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Keuangan													
BPN memberikan Tunjangan Remunerasi yang memadai	42	210	43	172	44	132	7	14	0	0	528	Baik	
BPN memberikan Insentif yang memadai	33	165	33	132	58	174	12	24	0	0	495	Baik	
Bukan Keuangan													
BPN memberikan Tunjangan Kesehatan yang memadai	38	190	51	204	41	123	6	12	0	0	529	Baik	

Saya Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Target	58	290	63	252	12	36	3	6	0	0	584	Sangat Baik
Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di BPN	76	380	49	196	9	27	2	4	0	0	607	Sangat Baik
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja											595	Sangat Baik

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdiri dari 5 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai tersebut berada di kategori sangat baik karena berada di pada interval 572-680. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di BPN" dengan nilai bobot aktual sebesar 607. Terdapat pula pernyataan dengan nilai bobot dibawah rata-rata pada pernyataan "Saya Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja" dengan nilai bobot aktual sebesar 584. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai masih kurang merencanakan waktu perjalanan ke tempat kerja, selain itu kurangnya manajemen waktu pegawai yang kurang baik menyebabkan pegawai hadir ditempat kerja menjadi terlambat atau tidak tepat waktu.

Kinerja Karyawan Di Badan Pertanahan Nasional Cimahi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 136 orang responden melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel kinerja karyawan maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pilihan Jawaban, Frekuensi Dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kualitas Kerja													
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	34	170	83	332	17	51	1	2	1	1	556	Baik	
Saya meminimalisir kesalahan saat bekerja	56	280	66	264	12	36	2	4	0	0	584	Sangat Baik	
Kuantitas Kerja													
Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien	54	270	70	280	10	30	2	4	0	0	584	Sangat Baik	
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan	53	265	61	244	20	60	2	4	0	0	573	Sangat Baik	

tepat waktu													
Tanggung Jawab													
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya	81	405	44	176	9	27	2	4	0	0	612	Sangat Baik	
Saya bertanggung jawab atas sarana yang digunakan	77	385	48	192	8	24	2	4	1	1	606	Sangat Baik	
Saya bertanggung jawab atas prasarana yang saya gunakan	79	395	45	180	8	24	3	6	1	1	628	Sangat Baik	
Kerjasama													
Saya mampu bekerja sama dengan tim	79	395	45	180	10	30	2	4	0	0	609	Sangat Baik	
Saya mampu bekerjasama dengan atasan	74	370	50	200	10	30	2	4	0	0	604	Sangat Baik	
Inisiatif													
Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah	66	330	54	216	16	48	0	0	0	0	594	Sangat Baik	
Saya cepat dalam memecahkan masalah	41	205	71	284	24	72	0	0	0	0	561	Baik	
Rata-Rata Variabel Kinerja											577	Sangat Baik	

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, RR=Ragu-Ragu, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdiri dari 11 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 577. Pada tabel 3.4 diketahui bahwa nilai tersebut berada di kategori sangat baik karena berada di pada interval 572-680. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya bertanggung jawab atas prasarana yang saya gunakan" dengan nilai bobot aktual sebesar 628. Terdapat pula pernyataan dengan nilai bobot dibawah rata-rata pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi" dengan nilai bobot aktual sebesar 556. Hal ini disebabkan karena kurangnya ketelitian pegawai dan tingkat stress kerja pegawai yang tinggi, sehingga beberapa pegawai mengalami kesalahan dalam bekerja. Adapun alasan lainnya yaitu kurangnya pengawasan secara berkala dalam menilai kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pertanahan Nasional

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Bentuk hipotesis nya sebagai berikut:

H0: $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Cimahi

H1: $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Cimahi

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada output regresi dibawah ini:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
	10.123	2.057		4.922	0.000
Kompensasi (X ₁)	.249	.077	.179	3.227	0.002
Disiplin Kerja (X ₂)	1.457	.110	.734	13.215	0.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas dapat dijelaskan, koefisien koefisien regresi sebagai berikut:

$$\beta = 10.123$$

$$X_1 = 0.249$$

$$X_2 = 1.457$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.123 + 0.249X_1 + 1.457X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta $\beta_0 = 10.123$ artinya menunjukkan besar variabel kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh kompensasi atau dapat diartikan pada saat ini kompensasi sama dengan (0) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 10.123

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₁) sebesar 0.249 artinya kompensasi memiliki hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan.

Pengujian uji t (uji parsial) untuk mengetahui apakah secara parsial

kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig
(Constant)		
	4.922	0.000
Kompensasi (X ₁)	3.227	0.002
Disiplin Kerja (X ₂)	13.215	0.000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Uji t dengan tingkat $\alpha = 5\%$ diketahui $n = 136$ dengan $df = n - 2$ yaitu 134 adalah 1.977. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai thitung 3.227 > ttabel 1.977 dengan probabilitas signifikansi kompensasi (X₁) pada angka 0.002. Sesuai dengan kriteria jika nilai signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya keberadaan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik Manufaktur Bandung. Artinya jika kompensasi yang diberikan semakin memadai, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Manufaktur Bandung

Setelah asumsi-asumsi klasik linear berganda diperiksa dan dipenuhi, maka langkah berikutnya akan diuji kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Cimahi. Bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional Cimahi

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Cimahi

Tabel 6 Uji F (Uji Simultan)

Anova^a

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	3724.747	2	1862.374	170.464	.000 ^b
	Residual	1453.069	133	10.925		
	Total	5177.816	135			

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas, diperoleh Fhitung sebesar 170.464 sedangkan nilai Ftabel pada taraf (α) 5% dengan derajat bebas $V_1=k$; $V_2=n-k-1=136-2-1=133$. Artinya nilai Ftabel sebesar 3.06

Tabel 4. 1 Kesimpulan Pengujian Secara Simultan

Nilai Fhitung	Nilai Ftabel	Kesimpulan
170.464	3.06	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan perhitungan memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

Kompensasi (X_1) : $0.179 \times 0.592 \times 100\% = 0.106$ atau 10.6%

Disiplin Kerja (X_2) : $0.734 \times 0.835 \times 100\% = 0.613$ atau 61.3%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar dari variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan kontribusi sebesar 61.3% sedangkan variabel Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi 10.6%.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menginvestigasi Kompensasi dan disiplin kerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Cimahi. Data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi telah diolah oleh penulis untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai Analisis Dampak Kompensasi Dan Disiplin kerja Di Badan Pertanahan (BPN) Cimahi. Dimana informan yang diwawancarai adalah ketua BPN dan karyawan yang pernah mengalami Kompensasi kerja. Berikut merupakan hasil peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ketua Badan Peranahan tentang jenis kelamin pengurus atau karyawan, lalu beliau menjawab sebagai berikut :

Gambaran tentang komposisi jenis kelamin karyawan di Kantor BPN Cimahi

Kantor BPN Cimahi dengan mayoritas karyawan adalah perempuan, hal ini menunjukkan adanya keberagaman gender di tempat kerja." (wawancara pada hari Sbtu, 09 Desember 2023) Jawaban tersebut dijelaskan bahwa kehadiran karyawan perempuan dalam jumlah yang signifikan menunjukkan inklusivitas perusahaan dalam merekrut dan mempekerjakan karyawan dari berbagai latar belakang dan jenis kelamin. Data ini juga dapat mencerminkan tren industri atau profesi tertentu yang mungkin lebih menarik bagi karyawan perempuan. Selain itu, ini juga dapat mencerminkan upaya kantor perusahaan untuk mendorong kesetaraan gender dan

memberikan kesempatan yang setara bagi karyawan perempuan untuk berkembang dalam karier mereka.

Bagaimana Kompensasi Di Badan Pertanahan Cimahi

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi terdiri dari 6 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori baik karena berada di interval 463-571. Terdapat pernyataan "BPN memberikan Insentif yang memadai" memiliki nilai bobot aktual dibawah rata-rata yaitu 502. Sementara itu, pernyataan "BPN memberikan rewards kepada pegawai yang berprestasi" memiliki nilai bobot aktual tertinggi yaitu 541. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel kompensasi berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai pemberian kompensasi keuangan dalam bentuk insentif yang kurang memadai, terkait hal tersebut hendaknya BPN melakukan riset dan evaluasi, ini bertujuan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan terkait insentif Polman dapat menggunakan survei atau wawancara untuk mengumpulkan umpan balik da pegawai. Evaluasi juga dapat membantu mengidentifikasi program insentif yang tidak efektif atau kurang diminati oleh pegawainya. Adapun masukan mengenai hal tersebut yaitu dengan adanya pengembangan keterampilan dan peluang karir para pegawainya, akan tetapi perlu diingat bahwa kebijakan insentif PNS harus sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di lembaga atau instansi pemerintah yang bersangkutan.

Disiplin Kerja Di Badan Pertanahan Nasional Cimahi

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik karena berada di interval 572-680. terdapat pernyataan "Saya Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja " memiliki nilai bobot aktual dibawah rata-rata yaitu 584. Sementara itu, pernyataan " Saya Mematuhi Semua Peraturan Yang Berlaku Di BPN " memiliki nilai bobot aktual tertinggi yaitu 607. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai kehadiran pegawai saat bekerja yang kurang tepat waktu, terkait hal tersebut hendaknya Polman melakukan riset dan evaluasi, ini bertujuan untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab terbesar seorang pegawai terlambat saat ke tempat kerja. Dengan melakukan pembinaan, pelatihan penghargaan dan konsekuensi yang diberikan terhadap pegawai yang hadir tidak tepat waktu, akan membantu Polman dalam meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai.

Kinerja Karyawan Di Badan Pertanahan Nasional Cimahi

Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 11 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 577. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori sangat baik karena berada di interval 572-680. terdapat pernyataan "Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Yang Tinggi" memiliki nilai bobot aktual dibawah rata-rata yaitu 556. Sementara itu, pernyataan "Saya bertanggung jawab atas prasarana yang saya pergunakan" memiliki nilai bobot aktual tertinggi yaitu 628. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat aspek yang lemah mengenai ketelitian pegawai saat bekerja, terkait hal tersebut hendaknya BPN memberikan pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan, selain itu hendaknya BPN melakukan pelatihan manajemen stress dalam meningkatkan konsentrasi para pegawainya adapun yang

perlu dilakukan oleh BPN adalah Pengawasan dan pemantauan dengan detail secara berkala mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) untuk variabel kompensasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai thitung 3.227 > ttabel 1.977 dengan probabilitas signifikansi kompensasi (X_1) pada level 0.002. Sesuai dengan kriteria jika nilai signifikansi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional. Artinya jika

semakin baik kompensasi yang diberikan kinerja karyawan akan meningkat. Variabel kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 10.6%.

Kompensasi menjadi salah satu hak yang diterima oleh seluruh pegawai di dalam suatu perusahaan/organisasi. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik maka akan memiliki dampak ganda kepada perusahaan/organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja yaitu mengharapkan kompensasi dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan (Sutrisno, 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Catherine Purnama dan Sesilya Kempa yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprime" menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Purnama, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional. Apabila kompensasi yang diberikan oleh suatu instansi cukup baik, maka pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Cimahi, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, yang terdiri dari lima pernyataan, memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595, yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat disiplin kerja di BPN Cimahi sangat tinggi, yang diindikasikan oleh pernyataan-pernyataan seperti "Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di BPN" yang memiliki nilai bobot aktual tertinggi sebesar 607. Namun, ada beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian lebih, seperti kehadiran tepat waktu, yang memiliki nilai bobot aktual sedikit di bawah rata-rata, yaitu 584.

Disiplin kerja yang tinggi di BPN Cimahi tercermin dalam kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, yang pada gilirannya mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Meskipun demikian, masalah ketepatan waktu masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Riset dan evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi penyebab utama keterlambatan karyawan serta untuk mengembangkan solusi yang efektif, seperti pembinaan dan pelatihan disiplin kerja yang lebih ketat, atau insentif bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu.

Kedisiplinan yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan konsistensi dan reliabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Ini membantu dalam menjaga standar kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung untuk mencapai hasil terbaik.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPN Cimahi sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Disiplin kerja yang baik tidak hanya membantu dalam mencapai efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan teratur. Oleh karena itu, penting bagi BPN Cimahi untuk terus meningkatkan dan memelihara standar disiplin kerja melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang tinggi di BPN Cimahi telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja ini, BPN perlu fokus pada pengembangan strategi yang lebih baik dalam menangani aspek-aspek disiplin yang masih lemah, seperti ketepatan waktu, dan terus mendorong budaya disiplin yang kuat di seluruh organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Cimahi, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, yang terdiri dari lima pernyataan, memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595, yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat disiplin kerja di BPN Cimahi sangat tinggi, yang diindikasikan oleh pernyataan-pernyataan seperti "Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di BPN" yang memiliki nilai bobot aktual tertinggi sebesar 607. Namun, ada beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian lebih, seperti kehadiran tepat waktu, yang memiliki nilai bobot aktual sedikit di bawah rata-rata, yaitu 584.

Disiplin kerja yang tinggi di BPN Cimahi tercermin dalam kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, yang pada gilirannya mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Meskipun demikian, masalah ketepatan waktu masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Riset dan evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi penyebab utama keterlambatan karyawan serta untuk mengembangkan solusi yang efektif, seperti pembinaan dan pelatihan disiplin kerja yang lebih ketat, atau insentif bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu.

Kedisiplinan yang kuat juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan konsistensi dan reliabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Ini membantu dalam menjaga standar kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan saling mendukung untuk mencapai hasil terbaik.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPN Cimahi sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Disiplin kerja yang baik tidak hanya membantu dalam mencapai efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada

kepuasan kerja karyawan, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan teratur. Oleh karena itu, penting bagi BPN Cimahi untuk terus meningkatkan dan memelihara standar disiplin kerja melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang tinggi di BPN Cimahi telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja ini, BPN perlu fokus pada pengembangan strategi yang lebih baik dalam menangani aspek-aspek disiplin yang masih lemah, seperti ketepatan waktu, dan terus mendorong budaya disiplin yang kuat di seluruh organisasi.

Pengaruh Simultan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Cimahi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) mengungkapkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya kedua faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Kompensasi, yang mencakup gaji, insentif, dan penghargaan, merupakan salah satu elemen utama yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian ini, variabel kompensasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Meski demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti insentif yang dinilai kurang memadai. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 10,6%.

Di sisi lain, disiplin kerja yang tinggi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan penelitian, variabel disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Kendati demikian, ada beberapa area yang memerlukan perhatian khusus, seperti ketepatan waktu kehadiran karyawan. Disiplin kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Cimahi menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), ditemukan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, baik kompensasi maupun disiplin kerja tidak bisa dianggap secara terpisah jika tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menyoroti pentingnya sinergi antara kompensasi dan disiplin kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Kompensasi yang memadai merupakan salah satu elemen kunci yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk penghargaan finansial seperti gaji, insentif, dan bonus. Dalam penelitian ini,

variabel kompensasi dinilai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti insentif masih memerlukan perbaikan agar lebih memadai dan sesuai dengan harapan karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan ekspektasi karyawan, mereka cenderung merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 10,6%, yang menunjukkan betapa pentingnya penghargaan finansial dalam meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, disiplin kerja juga memainkan peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595. Namun, meskipun secara umum disiplin kerja dinilai sangat baik, ada beberapa area yang perlu diperhatikan seperti ketepatan waktu kehadiran karyawan. Disiplin kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mendukung produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Secara simultan, kombinasi antara kompensasi yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi membentuk dasar yang kuat untuk kinerja karyawan yang optimal. Kompensasi yang baik memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sementara disiplin kerja yang tinggi menjamin bahwa mereka bekerja dengan efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi, BPN Cimahi harus memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja tidak hanya harus fokus pada aspek finansial (kompensasi) tetapi juga pada pengembangan budaya disiplin yang kuat di antara karyawan. Pengabaian salah satu faktor ini dapat mengakibatkan hasil yang kurang optimal meskipun faktor lainnya sudah diterapkan dengan baik.

Oleh karena itu, BPN Cimahi disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem kompensasi dan program disiplin kerja. Penelitian lebih lanjut mengenai kebutuhan karyawan dan evaluasi terhadap kebijakan yang ada dapat membantu BPN Cimahi dalam menyusun strategi yang lebih efektif. Dengan demikian, pengaruh positif dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimaksimalkan, mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Implementasi yang berkelanjutan dari evaluasi dan perbaikan ini juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pegawai di Badan Pertanahan Nasional Cimahi memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 528, yang termasuk dalam kategori baik. Namun, ada kekurangan dalam sistem pemberian insentif, terutama dalam hal keterlambatan, ketidakmerataan, dan kurangnya transparansi, yang menyebabkan nilai untuk pernyataan "BPN memberikan insentif yang memadai" berada di bawah rata-rata dengan nilai 502.

2. Disiplin kerja pegawai memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 595, masuk dalam kategori sangat baik. Namun, ada penurunan nilai pada aspek ketepatan waktu kehadiran dengan nilai 584, yang disebabkan oleh masalah manajemen waktu dan kurangnya penghargaan serta konsekuensi atas keterlambatan. Kinerja karyawan juga dinilai sangat baik dengan nilai rata-rata 577, tetapi terdapat penurunan pada ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan nilai 556, yang disebabkan oleh kurangnya konsentrasi, manajemen stres, dan pemantauan berkala.
3. Analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berkontribusi sebesar 10,6% terhadap kinerja, sementara disiplin kerja berkontribusi lebih signifikan, yaitu sebesar 61,3%. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 71,9% terhadap kinerja karyawan di BPN Cimahi, dengan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pertanahan Nasional Cimahi sebesar 71.9%. dan sisanya sebesar 28.1% merupakan variabel yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPN disarankan untuk meninjau kembali insentif yang diberikan kepada pegawai, seperti halnya yang kurang memuaskan dan memberikan motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor- faktor yang menjadi penyebabnya seperti, insentif yang tidak merata, kurangnya transparansi pemberian insentif dan keterlambatan pemberian insentif. Sehingga pegawai dapat memahami informasi yang disampaikan, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. BPN disarankan untuk melakukan pelatihan manajemen waktu kepada pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja agar tingkat disiplin pegawai dapat diatasi dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, dengan mendorong karyawan untuk melakukan perencanaan perjalanan dengan baik dan mengatur jadwalnya dengan mempertimbangkan kemacetan lalu lintas. Sehingga pegawai dapat hadir di tempat kerja dengan tepat waktu.
3. BPN disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen stress, dalam upaya meningkatkan ketelitian kerja para pegawainya, hal yang bisa dilakukan dengan cara mengajarkan teknik manajemen stres kepada pegawai agar mereka dapat mengendalikan gangguan mental yang dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gamal Thabroni. 2022. "Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Ciri, Fungsi, Faktor, Indikator & Pendekatan". Diakses pada 23 September 2022 dari <https://serupa.id/di disiplin-kerja-pengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/>
- Arifin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Tsauri, S.H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Bakara, Febiola, M. B. 2018. Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT cahaya JURNAL INDONESIA.

- Hakim, Lukman. 2024. "Pengertian Teknik Pengumpulan Data Menurut Para Ahli". Diakses pada 1 April 2024 dari <https://deepublishstore.com/blog/teknik-pengumpulan-data-menurut-para-ahli/>
- Azis, Abdhul. Y. 2023. "Skala Likert: Pengertian Menurut Ahli, Cara Menghitung dan Contoh". Diakses pada 19 April 2023 dari <https://deepublishstore.com/blog/apa-itu-skala-likert/>
- Resti. 2023. "Cara Uji Korelasi Menggunakan SPSS". Diakses pada 15 Juli 2023 dari <https://tambahpinter.com/uji-korelasi/>
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- WikiElektronika. 2024. "Penjelasan Lengkap Uji T dan Contoh Pengujian SPSS". Diakses pada 18 Februari 2024 dari <https://wikielektronika.com/uji-t-adalah/>