

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

NPP. 32.0324

*Asdaf Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: [donnygabriel1802@gmail.com](mailto:donnygabriel1802@gmail.com)

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Drs. Wirman Syafri, M.Si

## **ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** *The problem of civil servant work discipline in government agencies is still a serious concern, especially related to the level of attendance and compliance with regulations. In the Batam City Communication and Informatics Service, the fairly high level of disciplinary violations indicates inefficiency in human resource management. One of the factors suspected of influencing the low discipline is the compensation received by employees. Purpose:* *This study aims to analyze how much influence compensation, which includes salary, allowances, and facilities, has on civil servant work discipline in the Batam City Communication and Informatics Service. Method:* *The research method used is a quantitative approach with associative descriptive techniques. The research sample consisted of 33 civil servants, determined through saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed by validity, reliability, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination using the SPSS application. Result:* *The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on civil servant work discipline. The higher the compensation received, the higher the level of employee discipline. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.410 indicates that 41% of the variation in work discipline can be explained by compensation, while the rest is influenced by other factors such as leadership, motivation, and organizational culture. Conclusion:* *The compensation system has an important role in shaping the disciplined behavior of civil servants. Therefore, government agencies need to improve the effectiveness of the compensation system as one of the main strategies in building a disciplined and professional work culture.*

**Keywords:** *Compensation, Civil Servant Work Discipline, Human Resource Management*

## **ABSTRAK**

**Rumusan Masalah/Latar Belakang (GAP):** *Permasalahan disiplin kerja PNS di instansi pemerintah masih menjadi perhatian serius, terutama terkait dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan. Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, tingkat pelanggaran disiplin yang cukup tinggi menunjukkan adanya ketidakefisienan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kedisiplinan tersebut adalah kompensasi yang diterima pegawai. Tujuan:* *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas, terhadap disiplin kerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Metode:* *Metode*

penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 33 orang PNS, ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PNS. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa 41% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi. **Kesimpulan:** Sistem kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin PNS. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu meningkatkan efektivitas sistem kompensasi sebagai salah satu strategi utama dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Manajemen Sumber Daya Manusia

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam keberlangsungan organisasi, khususnya dalam sektor publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek perekrutan dan pelatihan, tetapi juga strategi menyeluruh yang mencakup pemeliharaan dan optimalisasi tenaga kerja. Seperti yang dinyatakan Nurdin dkk (2024) “MSDM adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan dan optimalisasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. MSDM tidak hanya sekadar berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pemeliharaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi yang lebih luas untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan yang ada.”

Dalam konteks ini, salah satu strategi MSDM yang paling berpengaruh terhadap motivasi dan kualitas kerja pegawai adalah sistem kompensasi. Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif berperan besar dalam membentuk sikap kerja positif, termasuk perilaku disiplin dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja sendiri merupakan bagian dari manajemen kinerja yang mencerminkan sejauh mana pegawai menaati aturan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Permasalahan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi tantangan di banyak instansi pemerintah, termasuk di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kedisiplinan pegawai dengan standar kerja yang ditetapkan. Fenomena ini memunculkan pertanyaan kritis: apakah sistem kompensasi yang diterapkan saat ini telah cukup memotivasi dan mendorong pegawai untuk bersikap disiplin? Studi internasional turut memperkuat urgensi ini. Penelitian internasional yang dilakukan oleh Katabalo dan Mwita (2023) menegaskan bahwa “*compensation significantly influences employee performance and organisational outcomes, with well-structured compensation systems fostering better employee discipline and commitment.*” Penelitian ini dilakukan di sektor publik Tanzania dan membuktikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan terstruktur mendorong peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai secara signifikan.

Demikian pula, studi oleh Iptian et al. (2020) menunjukkan bahwa “*effective compensation policy improves not only motivation but also discipline level among civil servants working in government offices,*” yang memperkuat kaitan langsung antara kompensasi dan kedisiplinan kerja. Namun, hingga saat ini belum banyak kajian yang secara spesifik mengangkat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja PNS di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Padahal, penelitian semacam ini sangat penting untuk menilai efektivitas kebijakan kepegawaian dan meningkatkan tata kelola sumber daya manusia di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara kuantitatif pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan MSDM sektor publik.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penelitian mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah banyak dilakukan, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan maupun swasta. Umumnya, berbagai penelitian sebelumnya berfokus pada faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengawasan sebagai penentu kedisiplinan pegawai. Namun demikian, masih sangat sedikit studi yang secara khusus mengulas keterkaitan antara kompensasi dan disiplin kerja PNS, khususnya pada instansi pemerintah daerah seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam.

Secara teoritis, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Kompensasi yang tidak sesuai, tidak adil, atau tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang kemudian berdampak pada rendahnya motivasi dan kedisiplinan pegawai. Meskipun regulasi terkait disiplin telah diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021, implementasinya masih belum optimal jika tidak didukung oleh sistem penghargaan dan imbalan yang memadai. Di sinilah letak kesenjangan penting yang menjadi dasar penelitian ini.

Dari segi kebijakan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Batam, belum terdapat evaluasi berbasis data yang menelusuri secara spesifik apakah kompensasi yang diberikan selama ini telah berdampak signifikan terhadap perilaku disiplin pegawai. Selain itu, dalam konteks akademik, minimnya referensi empiris yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja di lingkungan birokrasi pemerintah juga menjadi alasan utama perlunya penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyajikan data dan analisis empiris tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Dengan memfokuskan pada satu instansi pemerintahan daerah dan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis regresi linear sederhana, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang belum banyak diangkat oleh penelitian terdahulu, sekaligus menjadi referensi kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dan berbasis bukti.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks kompensasi maupun disiplin pegawai negeri sipil.

Penelitian Pertama oleh Radityan Afaadaffa Andiraputra yang berjudul Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. (Andiraputra:2023) menemukan bahwa rendahnya kedisiplinan pegawai berkaitan dengan belum optimalnya sistem penghargaan dan pemberian

kompensasi. Selain itu, ditemukan pula bahwa belum maksimalnya sosialisasi terhadap aturan kedisiplinan juga menjadi penyebab lemahnya kepatuhan pegawai terhadap regulasi kepegawaian.

Penelitian Kedua oleh Wiroh Bagus Baskoro Katon yang berjudul Hubungan Antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. (Katon:2022) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin PNS, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan tepat sasaran mampu meningkatkan kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan.

Penelitian Ketiga oleh Masrisal dan Huseno yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talawi. (Huseno:2023) menemukan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pemberian kompensasi yang layak dan proporsional meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Penelitian Keempat oleh Zainudin, B.; Sutawidjaya, A. H.; Saluy, A. B.; Djamil, M.; & Endri, E yang berjudul *The Effect of Compensation, Leadership, and Supervision on Performance of Government Civil Servants: Mediating Role of Adversity Quotient*. (Zainudin et al:2021) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, baik secara langsung maupun melalui mediasi *adversity quotient*, Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan supervisi terhadap kinerja PNS, dengan *adversity quotient* sebagai variabel mediasi.

Penelitian Kelima oleh Wahyudi Imam Tengku yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara. (Tengku:2022) menunjukkan bahwa kompensasi diketahui secara parsial berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Utara.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, perbandingan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus, lokus, teori serta metode yang digunakan. Selain perbedaan dalam pemilihan lokasi penelitian, perbedaan juga terlihat pada identifikasi masalah yang melatarbelakangi penelitian serta penggunaan teori kompensasi dan disiplin yang berbeda. Penggunaan teori kompensasi dan disiplin yang berbeda tentunya menghasilkan temuan yang berbeda pula dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kompensasi yang dimana indikatornya meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas (Nawawi, 2011:318), yang diterima pegawai, dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai aparatur pemerintah.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau dalam rentan waktu 2 minggu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yakni kompensasi (variabel independen) dan disiplin kerja (variabel dependen) pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Menurut Simangunsong (2017), penelitian pemerintahan harus dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan kontekstual untuk memahami dinamika dalam organisasi pemerintahan, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, yang berjumlah 33 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data memainkan peran penting dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah memperoleh informasi yang akurat. Tanpa pemahaman yang memadai tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat mengumpulkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:224). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa metode yakni kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 27, adapun Langkah-langkahnya yang pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji keakuratan instrument, kemudian analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data karakteristik responden dan variabel penelitian, setelah itu dilakukan uji regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, adapun uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen. Tahapan terakhir adalah melakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap variasi disiplin kerja.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

#### 3.1 Uji Normalitas

Tabel 1.

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,91555682	
Most Extreme Differences	Absolute	,143	
	Positive	,143	
	Negative	-,130	
Test Statistic		,143	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,085	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,085	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,078
		Upper Bound	,092

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:145). Pengujian normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov*, data dapat disebut berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diatas diperoleh nilai signifikansi *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,085. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal karena  $0,085 > 0,05$ .

#### 3.2 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yaitu kuesioner yang telah dibagikan, valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur, menurut Arikunto (2010:98). Kuesioner yang dibagikan kepada 33 responden dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner dikatakan tidak valid. Dalam penelitian yang dilakukan kepada 33 responden memiliki  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5% sebesar 0,344.

Tabel 2.

No Soal	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Status
X1.1	0.740	0.344	Valid
X1.2	0.748	0.344	Valid
X1,3	0.829	0.344	Valid
X2,1	0.836	0.344	Valid

X2,2	0.751	0.344	Valid
X2,3	0.829	0.344	Valid
X3.1	0.806	0.344	Valid
X3.2	0.870	0.344	Valid
X3.3	0.714	0.344	Valid
Y1.1	0,746	0,344	Valid
Y1.2	0,746	0,344	Valid
Y1.3	0,700	0,344	Valid
Y2.1	0,731	0,344	Valid
Y2.2	0,841	0,344	Valid
Y2.3	0,577	0,344	Valid
Y3.1	0,632	0,344	Valid
Y3.2	0,827	0,344	Valid
Y3.3	0,718	0,344	Valid
Y4.1	0,676	0,344	Valid
Y4.2	0,679	0,344	Valid
Y4.3	0,691	0,344	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 27 terlihat bahwa setiap item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja(x) dan kinerja(y) seluruhnya membuahkan  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang sebesar 0,344. Maka dengan demikian semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

### 3.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji untuk mengukur apakah suatu variabel bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten walaupun diuji berkali-kali.

Tabel 3.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	0,921	9
Disiplin	0,910	12

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi(x) memiliki *cronbach'alpha* sebesar 0,921 dan variabel disiplin(y) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,910. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* setiap variabel >0,6 yang artinya variabel kedua variabel dinyatakan reliabel.

### 3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	34,041	4,984
	kompensasi	0,562	0,121

a. Dependent Variable: disiplin

Berdasarkan output SPSS diatas, dirumuskan model persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :

$$Y = 34,041 + 0,562x$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 34,041, merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa apabila kompensasi itu tetap maka disiplin sebesar 34,041.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Y) sebesar 0,562. Hal ini berarti jika Kompensasi (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin (Y) sebesar 0,562.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kemampuan pegawai untuk lebih disiplin. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin pegawai negeri sipil.

### 3.5 Uji T-Test

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi) memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen (disiplin karyawan) secara parsial, berikut hasil uji T-Test dengan memakai SPSS.

**Tabel 5.**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,831	0,000
	kompensasi	4,638	0,000

a. Dependent Variable: disiplin

Nilai Sig. pada variabel kompensasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan disiplin.

### 3.6 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6.**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	0,410	0,391	2,950

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi di atas didapat hasil dari *R Square* sebesar 0,410 yang berarti bahwa koefisien determinasi pada uji ini sebesar 41%. Hasil ini memiliki arti bahwa terdapat 41% pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan terdapat 59% merupakan faktor-faktor lain yang tidak dapat diteliti pada penelitian ini. Kemudian untuk menjawab ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  ditolak) namun apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ( $H_0$  diterima). Untuk penelitian ini dengan responden sebanyak 33 orang maka  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan  $dk=n-2$  yaitu sebesar 1,696. Dari uji determinasi didapatkan  $t_{hitung}$  pada uji ini sebesar 4,638.

Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kinerja dan perilaku kerja pegawai, termasuk dalam hal kedisiplinan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sutrisno (2018) dan Mulyani (2021), yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap peraturan kerja. Namun demikian, kontribusi kompensasi sebesar 41% menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya ditentukan oleh imbalan atau kompensasi, melainkan juga faktor non-finansial lainnya. Oleh karena itu, perbaikan sistem kompensasi perlu dibarengi dengan penguatan faktor motivasional dan struktural lainnya.

### 3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa sebesar 41% variasi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiroh Bagus Baskoro Katon (2022) dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur”. Dalam penelitiannya, Katon menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin PNS. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan tepat sasaran mampu meningkatkan kepatuhan dan kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas kedinasan.

Sama halnya dengan temuan Katon, penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun fasilitas kerja, berpengaruh positif terhadap kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan jadwal kerja. Pegawai yang merasa dihargai secara material dan psikologis melalui sistem kompensasi yang adil cenderung lebih bertanggung jawab dan menjaga kedisiplinan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Katon, terutama dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, bahwa faktor kompensasi menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan perilaku kerja aparatur. Meskipun dilakukan di instansi dan daerah yang berbeda, kedua penelitian menunjukkan pola yang konsisten, yakni bahwa pemberian kompensasi yang optimal berdampak langsung terhadap peningkatan disiplin kerja PNS.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam. Kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas, terbukti mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sistem kompensasi yang tepat dapat menjadi strategi penting dalam memperbaiki perilaku kerja aparatur, khususnya dalam hal kedisiplinan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau sebagai model studi kasus yang dipilih.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa pengaruh kompensasi terhadap disiplin pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andiraputra, R. A., & Rozie, A. (2024). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). <https://eprints.ipdn.ac.id/18862/>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance in the government office. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 95–102. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2023). The role of compensation on job satisfaction, employee performance, and organisational performance. *Science Mundi*. <https://doi.org/10.5897/SCIMUNDI2023.047>
- Katon, W. B. B. (2022). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN). <https://eprints.ipdn.ac.id/12562/>
- Masrisal, M., & Huseno, T. (2023). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Camat Talawi. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2), 116–127. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/953>
- Mulyani, N. (2021). Implementasi penggunaan aplikasi e-Kinerja penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi (JIIA)*, 11(2), 95–102. <https://doi.org/10.33592/jia.v11i2.2138>
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nurdin, I., Qomariah, D., Imelda, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-9). Kencana Prenadamedia Group.

Tengku, W. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). <https://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18647>

Zainudin, B., Sutawidjaya, A. H., Saluy, A. B., Djamil, M., & Endri, E. (2021). The effect of compensation, leadership, and supervision on performance of government civil servants: Mediating role of adversity quotient. *Linguistics and Culture Review*. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5n1.1988>

