

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SDN DOYONG 4

Henry Surya Darma¹, Rosmita²

henrydarma30@gmail.com¹, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Universitas Bina Sarana Informatika

Abstrak

Pendidikan adalah elemen krusial dalam peningkatan potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan berkontribusi pada kemajuan bangsa. Keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan sangat bergantung pada mutu kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SDN Doyong 4. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai SDN Doyong 4. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai SDN Doyong 4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai SDN Doyong 4 yang berjumlah 32 orang dengan teknik sampling jenuh di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai.

Abstract

Education is a crucial element in increasing the potential of quality human resources and contributing to the progress of the nation. Success in the implementation of education is highly dependent on the quality of employee performance in carrying out their duties and responsibilities. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. The effect of non financial compensation on employee performance. The effect of work discipline and non-financial compensation on employee performance at SDN Doyong 4. This study uses a statistical quantitative method. Data were collected by distributing questionnaires to all 32 employees of SDN Doyong 4 with a saturated sampling technique. Data processing was carried out with the help of the IBM SPSS version 26 program. The results showed that work discipline (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance of $0,035 < 0,05$. Non-financial compensation (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance of $0,001 < 0,05$. Work discipline (X1) and non-financial compensation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance of $0,000 < 0,05$.

Keywords : Work Discipline, Non-Financial Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah elemen krusial untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, individu bisa meningkatkan kemampuan berpikir, keahlian, serta sifat yang diperlukan dalam hidup. Pendidikan memiliki posisi yang vital dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berdampak pada perkembangan suatu bangsa (Hidayat et al., 2024). Oleh sebab itu, suksesnya pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kontribusi institusi pendidikan, terutama sekolah dasar yang berfungsi sebagai dasar pertama dalam pengembangan kemampuan siswa.

SDN Doyong 4 sebagai institusi pendidikan formal memiliki kewajiban untuk menyajikan layanan pendidikan yang terbaik kepada siswa. Keberhasilan suatu sekolah bukan dipastikan melalui kurikulum yang digunakan, akan tetapi juga dengan kualitas yang

dimiliki individu tersebut, khususnya pendidik. Pendidik yang terdiri dari pengajar dan tenaga pendukung pendidikan memainkan peran krusial dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Sehingga, sumber daya manusia termasuk faktor utama untuk menentukan pencapaian organisasi terhadap target yang ditentukan (Handayani & Handayani, 2024).

Kinerja pegawai adalah indikator utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kinerja yang tinggi menunjukkan kapasitas pegawai saat menjalankan tugasnya dengan optimal serta produktif. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan mutu pelayanan pendidikan. Kinerja pegawai mempunyai peranan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya (Putra & Kurniawati, 2023). Meskipun, saat pelaksanaannya masih ditemukan sejumlah masalah tertentu berkaitan dengan kinerja pegawai. Fenomena yang diamati antara lain lambatnya penyelesaian tugas, minimnya rasa tanggung jawab, serta rendahnya inisiatif dalam bekerja masih banyak dijumpai. Situasi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang optimal. Kinerja pegawai yang tidak optimal terkait dengan berbagai faktor yang memengaruhi cara pegawai bekerja, karakteristik individu itu sendiri, serta kondisi tempat pelaksanaan tugas (Mustofa & Ubaidillah, 2024).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen yang berperan signifikan menentukan tingkat kinerja pegawai. Sikap disiplin dapat dilihat dari ketaatan para pegawai terhadap peraturan yang tertulis, serta kesediaannya dalam melaksanakan kewajibannya dengan benar. Pegawai dengan disiplin tinggi umumnya lebih fokus, teratur, dan mempunyai tanggung jawab yang optimal dalam penyelesaian tugasnya. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, akan membuka peluang yang besar untuk menghasilkan pencapaian kerja secara maksimal (Nasution et al., 2025). Walaupun disiplin kerja masih mempunyai faktor utama untuk peningkatan kinerja, masih terdapat beberapa pegawai yang belum menerapkannya secara optimal. Hal ini terindikasi dengan adanya aparatur yang datang tidak tepat waktu dan belum sepenuhnya mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan, tidak mengikuti peraturan, serta tidak konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab. Minimnya disiplin kerja ini bisa menyebabkan berkurangnya produktivitas serta kualitas pekerjaan pegawai. Disiplin kerja menjadi salah satu elemen krusial yang memiliki pengaruh langsung pada kinerja pegawai (Edwin, 2025).

Di samping faktor kedisiplinan, kompensasi non finansial turut memegang andil krusial untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi non finansial dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi, pengakuan atas hasil kerja, suasana kerja yang menyenangkan, serta peluang untuk mengembangkan karir. Kompensasi dalam bentuk upah dan bukan upah, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Fadhilah et al., 2023). Namun, dalam pelaksanaannya, kompensasi non finansial sering kali kurang mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Ketidacukupan dalam menghargai pegawai, kurangnya apresiasi, dan suasana kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kompensasi non finansial terkait erat dengan motivasi kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai (Edwin, 2025).

Penelitian sebelumnya mengindikasikan disiplin kerja dan kompensasi non finansial memiliki keterkaitan dengan kinerja para pegawai. Kedua faktor tersebut terbukti mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja, baik ketika diuji dengan parsial maupun dengan simultan (Sucihati et al., 2021). Kemudian, studi lainnya menunjukkan bahwa penggabungan masing-masing elemen dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dengan menyeluruh.

Meskipun banyak penelitian telah dilaksanakan, tetapi penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak dari kedua faktor tersebut di lingkungan SDN Doyong 4 masih sangat sedikit. Selain itu, setiap organisasi memiliki ciri khas yang berbeda, sehingga temuan dari penelitian sebelumnya tidak selalu dapat diterapkan secara umum. Sehingga, kajian ini perlu dilaksanakan guna memahami secara empiris bagaimana disiplin kerja dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja para pegawai SDN Doyong 4, dengan harapan dapat memberikan sumbangsih bagi penyempurnaan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Berlandaskan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, fokus permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SDN Doyong 4; (2) Apakah pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di SDN Doyong 4; dan (3) Apakah disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SDN Doyong 4. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai; dan (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif statistik. Metode tersebut dipilih karena disesuaikan dengan kebutuhan pengkajian yang bermaksud menguji pengaruh kedua variabel independen kepada variabel dependen melalui uji hipotesis dengan memanfaatkan data yang berbentuk numerik, selanjutnya dilakukan analisis dengan teknik statistik. Pengkajian ini, dilakukan guna mendapati kaitan sebab akibat kedua variabel independen dan variabel dependen. Data yang digunakan merupakan data primer, secara langsung diperoleh dari responden melalui pembagian angket terhadap pegawai. Adapun populasi dalam kajian ini mencakup keseluruhan pegawai SDN Doyong 4 yang terdiri dari 32 anggota, antara tenaga pengajar dan staff pegawai. Teknik pengumpulan sampel yang diterapkan merupakan sampling jenuh, metode yang menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang menerapkan tiga metode untuk mendapatkan informasi, yaitu observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi, serta teknik analisis data, termasuk uji kualitas data seperti validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis seperti uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi parsial, koefisien determinasi simultan hingga koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Doyong 4, untuk mengetahui dampak dari setiap variabel independen (X1, X2) pada variabel dependen (Y). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh 32 responden dalam penelitian ini.

2. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	16	50%
Perempuan	16	50%
Jumlah	32	100%

Tabel di atas, diketahui bahwa pegawai SDN Doyong 4 terdiri dari 16 laki-laki (50%) dan berjumlah 16 untuk perempuan (50%).

2) Usia Responden

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0
21 - 30 Tahun	5	15,6%
31 - 40 Tahun	11	34,4%
> 40 Tahun	16	50%
Jumlah	32	100%

Sumber : Diolah Penulis 2026

Tabel di atas, mengindikasikan rata-rata usia responden SDN Doyong 4 tidak terdapat responden yang memiliki rata-rata usia di bawah 20 tahun, selanjutnya ada 5 responden (15,6%) untuk usia antara 21 dan 30 tahun, selanjutnya 11 (34,4%) responden untuk usia 31 - 40 tahun, serta 16 responden (50%) yang berusia lebih dari 40 tahun.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	5	15,6%
Diploma (D3)	0	0
Sarjana (S1)	25	78,1%
Magister (S2)	2	6,3%

Sumber : Diolah Penulis 2026

Tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan terakhir pegawai di SDN Doyong 4, sebagian besar di dominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 25 responden (78,1%), selanjutnya diikuti oleh 5 responden (15,6%) untuk SMA / SMK, serta 2 responden (6,3%) yang meraih gelar Magister (S2).

4) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	2	6,3%
1 - 5 Tahun	8	25%
6 - 10 Tahun	2	6,3%
> 10 Tahun	20	62,5%

Sumber : Diolah Penulis 2026

Tabel di atas, memperlihatkan lama bekerja pegawai SDN Doyong 4, sebagian besar di dominasi pada masa bekerja > 10 tahun sebanyak 20 orang (62,5%), selanjutnya pada masa bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 8 orang (25%), dan pada masa bekerja < 1 tahun berjumlah 2 orang (6,3%), serta untuk pegawai pada masa bekerja 6 -10 tahun berjumlah 2 orang (6,3%).

3. Deskripsi Data Penelitian

Data dalam penelitian ini berupa bersifat kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai sarana untuk mendapatkan data dari responden. Peneliti mendistribusikan kuesioner dalam format google form menggunakan aplikasi pesan kepada 32 pegawai sekolah. Karakteristik variabel dan distribusi frekuensi jawaban responden dijelaskan melalui analisis deskriptif.

1) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5. Variabel Disiplin Kerja

ITEM	STS		TS		RR		S		SS		MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1 1	0	0	0	0	0	0	5	15,60%	27	84,40%	4,84
X1 2	0	0	0	0	0	0	9	28,10%	23	71,90%	4,72
X1 3	0	0	0	0	0	0	11	34,40%	21	65,60%	4,66
X1 4	0	0	0	0	1	3,10%	12	37,50%	19	59,40%	4,56
X1 5	0	0	0	0	0	0	12	37,50%	20	62,50%	4,63
X1 6	0	0	0	0	0	0	11	34,40%	21	65,60%	4,66
X1 7	0	0	0	0	2	6,30%	23	71,90%	7	21,90%	4,16
X1 8	0	0	0	0	1	3,10%	21	65,60%	10	31,30%	4,28
Rata-Rata Total Skor											4,56

Sumber : Diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil di atas, distribusi frekuensi total jawaban dari responden menunjukkan sebanyak 32 orang dan menunjukkan persentase sangat setuju tertinggi mencapai 84,40% pada item X1_1, diikuti oleh jawaban dengan persentase paling rendah yaitu 1 orang yang ragu-ragu sebesar 3,10% pada item X1_4 dan X1_8. Hasil rata-rata skor sebesar 4,56 bahwa semua responden sangat setuju dengan semua pernyataan.

2) Variabel Kompensasi Non Finansial

Tabel 6. Variabel Kompensasi Non Finansial

ITEM	STS		TS		RR		S		SS		MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2_1	0	0	0	0	0	0	17	53,10%	15	46,90%	4,47
X2_2	0	0	0	0	0	0	15	46,90%	17	53,10%	4,53
X2_3	0	0	0	0	0	0	17	53,10%	15	46,90%	4,47
X2_4	0	0	0	0	0	0	14	43,80%	18	56,30%	4,56
X2_5	0	0	0	0	1	3,10%	17	53,10%	14	43,80%	4,41
X2_6	0	0	0	0	0	0	19	59,40%	13	40,60%	4,41
Rata-Rata Total Skor											4,48

Sumber : Diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil di atas, distribusi frekuensi total jawaban dari responden menunjukkan sebanyak 32 orang dan menunjukkan persentase setuju tertinggi mencapai 59,40% pada item X2_6, diikuti oleh jawaban dengan persentase paling rendah yaitu 1 orang yang ragu-ragu sebesar 3,10% pada item X2_5. Hasil rata-rata skor sebesar 4,48 bahwa semua responden sangat setuju dengan semua pernyataan.

3) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 7. Variabel Kinerja Pegawai

ITEM	STS		TS		RR		S		SS		MEAN
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y 1	0	0	0	0	0	0	15	46,90%	17	53,10%	4,53
Y 2	0	0	0	0	1	3,10%	16	50,00%	15	46,90%	4,44
Y 3	0	0	0	0	2	6,30%	17	53,10%	13	40,60%	4,34
Y 4	0	0	1	3,10%	3	9,40%	17	53,10%	11	34,40%	4,19
Y 5	0	0	0	0	1	3,10%	14	43,80%	17	53,10%	4,50
Y 6	0	0	0	0	1	3,10%	13	40,60%	18	56,30%	4,53
Rata-Rata Total Skor											4.42

Sumber : Diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil di atas, distribusi frekuensi total jawaban dari responden menunjukkan sebanyak 32 orang dan menunjukkan persentase sangat setuju tertinggi sebesar 56,30% pada item Y_6, diikuti oleh jawaban dengan persentase paling rendah yaitu 1 orang yang tidak setuju sebesar 3,10% pada item Y_4. Hasil rata-rata skor sebesar 4,42 bahwa semua responden sangat setuju dengan semua pernyataan.

4. Hasil Uji Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1_1	0,643	0,349	Valid
X1_2	0,519	0,349	Valid
X1_3	0,693	0,349	Valid
X1_4	0,754	0,349	Valid
X1_5	0,692	0,349	Valid
X1_6	0,744	0,349	Valid
X1_7	0,744	0,349	Valid
X1_8	0,640	0,349	Valid

Sumber : Diolah SPSS 2026

Karena nilai r untuk variabel ini lebih besar dari nilai tabel, yaitu 0,349, maka semua pernyataan valid dan dapat digunakan, seperti yang ditunjukkan dalam data di atas.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2_1	0,545	0,349	Validitas
X2_2	0,723	0,349	Validitas
X2_3	0,770	0,349	Validitas
X2_4	0,788	0,349	Validitas
X2_5	0,766	0,349	Validitas
X2_6	0,802	0,349	Validitas

Sumber : Diolah SPSS 2026

Karena nilai r untuk variabel ini memperoleh nilai yang melebihi batas minimum sebesar 0,349, maka semua pernyataan valid dan dapat digunakan, seperti yang ditunjukkan dalam data di atas.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y_1	0,654	0,349	Validitas
Y_2	0,803	0,349	Validitas
Y_3	0,879	0,349	Validitas
Y_4	0,742	0,349	Validitas
Y_5	0,857	0,349	Validitas
Y_6	0,827	0,349	Validitas

Sumber : Diolah SPSS 2026

Karena nilai r untuk variabel ini memperoleh nilai yang melebihi batas minimum sebesar 0,349, maka semua pernyataan memenuhi persyaratan validitas dan dapat digunakan, seperti yang ditunjukkan dalam data di atas.

2) Hasil Uji Reabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja X1	0,833	0,70	Reliabel
Kompensasi Non Finansial X2	0,827	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,878	0,70	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS 2026

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat semua variabel tersebut memperoleh angka Cronbach's Alpha $> 0,70$. Variabel X1 memperoleh angka 0,833, variabel X2 mendapatkan nilai 0,827, dan variabel Y mendapatkan nilai 0,878. Secara keseluruhan, pernyataan tiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas - Skewness dan Kurtosis

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	32	-5.18522	3.46692	.0000000	1.75700683	-.784	.414	1.547	.809
Valid N (listwise)	32								

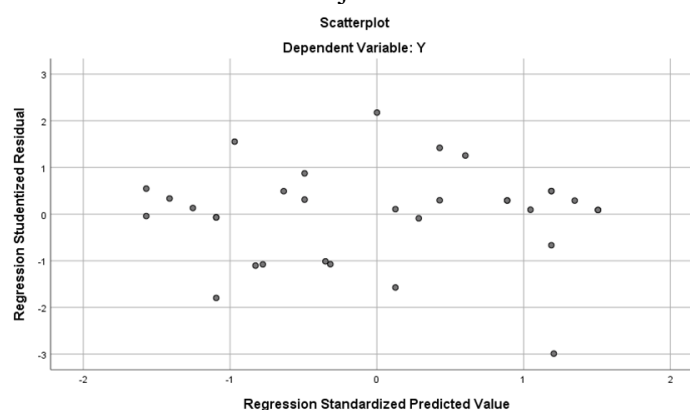
Sumber ; Diolah SPSS 2026

Hasil di atas, menunjukkan angka rasio skewness mencapai -1,894 dan angka rasio kurtosis sebesar 1,912. Keduanya terletak diantara rentang -2 hingga +2. Maka, dinyatakan asumsi normalitas model regresi terpenuhi, dan residual dari pengujian ini hasilnya normal untuk pendistribusiannya.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode berikut untuk mengidentifikasi apakah terjadi dan tidaknya pada temuan gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan visual terhadap bentuk pola dibawah ini (scatterplot).

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah SPSS 2026

Data di atas tidak menunjukkan pola yang jelas dan terdistribusi secara acak. Selain itu, tidak ada heteroskedastisitas karena data tersebut berada di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.035	4.703		-.858	.398		
	X1	.350	.158	.329	2.214	.035	.607	1.649
	X2	.663	.185	.532	3.575	.001	.607	1.649

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 2026

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan, nilai toleransi variabel X1 dan X2 adalah 0,607 lebih tinggi dari 0,10 dengan nilai yang diperoleh VIF sebesar 1,649 lebih rendah dari 10. Disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

6. Hasil pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji Parsial

Tabel 14. Hasil Pengujian Hipotesis - Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-4.035	4.703		.398
	X1	.350	.158	.329	.035
	X2	.663	.185	.532	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 2026

Hasil pengolahan data di atas, hasil pengujian hipotesis yang didapatkan melalui uji parsial yang didapatkan t hitung berdasarkan nilai koefisien yang didapat diatas, mengindikasikan bahwa :

- Ada bukti bahwa variabel X1 memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel Y, karena nilai t yang dihitung adalah 2,214 lebih tinggi atas t tabel 2,045, tingkat sig. adalah $0,035 < 0,05$. Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima.
- Ada bukti bahwa variabel X2 memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap variabel Y, karena nilai t yang dihitung adalah 3,575 lebih tinggi atas t tabel 2,045, tingkat sig. adalah $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima.

2) Hasil Uji Simultan

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis - Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	150.269	2	75.135	.000 ^b
	Residual	95.699	29	3.300	
	Total	245.969	31		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Diolah SPSS 2026

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan, f terhitung 22,768 lebih besar daripada nilai f -tabel 3,33 pada tingkat angka sig. 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, kedua variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi variabel Y secara positif dan signifikan.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tujuannya adalah guna menjelaskan besarnya peran setiap variabel X_1 dan X_2 pada variabel Y secara parsial.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	-4.035	4.703		-.858	.398		
	X1_Total	.350	.158	.329	2.214	.035	.663	.380
	X2_Total	.663	.185	.532	3.575	.001	.738	.553

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 2026

Tabel 17. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Coefficients Beta x Coefficients Zero-order	Hasil	Persentase %
Disiplin Kerja (X1)	0,329 x 0,663	0,218127	21,8127 %
Kompensasi Non Finansial (X2)	0,532 x 0,738	0,392616	39,2616 %
Total		0,610743	61,0743 % dibulatkan 61,1 %

Sumber : Diolah SPSS 2026

Berdasarkan hasil di atas, perhitungan dilakukan seperti berikut :

Pengaruh X_1 terhadap $Y = 0,329 \times 0,663 = 0,218127$ atau 21,8127%

Pengaruh X_2 terhadap $Y = 0,532 \times 0,738 = 0,392616$ atau 39,2616%

Menurut penghitungan di atas, variabel (X_1) mempengaruhi sebesar 21,81% dan (X_2) mempengaruhi sebesar mempengaruhi sebesar 39,26% pada variabel Y .

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tujuannya guna menjelaskan variasi variabel dependen dengan mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen secara bersamaan.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.584	1.81658

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Diolah SPSS 2026

Pengolahan data di atas, menunjukkan hasil analisis dari pengujian pada variabel X_1 dan X_2 secara bersamaan menyumbangkan kontribusi setinggi 58,4% berdasarkan pada Adjusted R Square terhadap variabel Y . Ini mengindikasikan bahwa model mampu melakukan prediksi dengan cukup baik, walaupun masih terdapat 41,6% dari variabel Y masih dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model.

4) Hasil Uji Koefisien Regresi

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.035	4.703		-.858	.398
	X1	.350	.158	.329	2.214	.035
	X2	.663	.185	.532	3.575	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS 2026 (Damayanthi & Suparna, 2025)

Pengolahan data di atas menunjukkan, berdasarkan analisis dari pengujian koefisien regresi, variabel X1 terhadap variabel Y memiliki pengaruh positif dan signifikan ($B = 0,350$; $\text{Sig.} = 0,035$), variabel X2 terhadap variabel Y memiliki pengaruh positif dan signifikan ($B = 0,663$; $\text{Sig.} = 0,001$). Variabel X2 memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,532. Dengan menggunakan persamaan regresi berikut: $Y = -4,035 + 0,350 X1 + 0,663 X2 + e$.

7. Pembahasan Hasil Penelitian**1) Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y**

Berlandaskan hasil uji hipotesis parsial, yaitu uji-t, nilai t adalah 2,214 lebih besar dari nilai t tabel 2,045, dan tingkat signifikansinya adalah 0,035 lebih rendah dari 0,05. H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Kesimpulannya, secara parsial disiplin kerja (X1) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Temuan ini konsisten berdasarkan peneliti (Fitriani et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, yaitu uji-t, nilai t adalah 3,575, lebih besar dari nilai t tabel 2,045, dan tingkat signifikansinya adalah 0,001, lebih rendah dari 0,05. H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kesimpulannya, secara parsial kompensasi non finansial (X2) memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Adiyanti & Nugraha, 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

3) Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara simultan yaitu uji f, nilai f hitung sebesar $22,768 > f$ tabel 3,33 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi simultan, menghasilkan nilai adjusted r square sebesar 0,584, atau 58,4%. Di sisi lain, faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini menyumbang 41,6%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Damayanthi & Suparna, 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu elemen krusial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, (Fadhilah et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki dampak positif pada kinerja karyawan secara bersamaan.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil pengkajian yang telah dilaksanakan, beberapa kesimpulan mencakup hal berikut:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 166-176.
- Damayanthi, N. P., & Suparna, P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 7642-7650.
- Edwin, F. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (pada Otoritas Jasa Keuangan). *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2997-3012.
- Fadhilah, I., Ramadhani, S., & Harahap, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 348-358.
- Fitriani, N., Haeruddin, M. M., Ruma, Z., Dipatmodjo, T. S., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 105-115.
- Handayani, A. N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Rumpun Sari Kemuning Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar). *MENAWAN : Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 265-278.
- Hidayat, S., Sojanah, J., & Rofaida, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Suatu Tinjauan Pustaka. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 64-76.
- Mustofa, N. F., & Ubaidillah, H. (2024). Menghubungkan Disiplin Kerja, Keselamatan, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 16.
- Nasution, K. S., Chandra, D. S., & Parlindungan. (2025). Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-11.
- Putra, F. I., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 116-126.
- Sucihati, M., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 1449-1455.