PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, REKRUTMEN, TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER DI SEKRETARIAT DPRD KOTA PAREPARE

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION, RECRUITMENT, ON THE PERFORMANCE OF HONORER EMPLOYEES INSECRETARIAT OF PAREPARE CITY DPRD

NURFITRIANI FATIMA
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare
Email: nurfitrianifatima2000@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Rekrutmen, Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Sekretariat DPRD Kota Parepare. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner atau angket dan observasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan sistem computerisasi (program computer SmartPLS). Hasil penelitian Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). hasil kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). dan hasil rekrutmen (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y),

Kata kunci: Disiplin, Kompensasi, Rekrutmen.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Compensation, Recruitment, on the Performance of Honorary Employees at the Secretariat of the DPRD City of Parepare. The data collection techniques used in this study are questionnaires or questionnaires and observations. The sample in this study amounted to 30 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of a computerized system (SmartPLS computer program). The results of the study of work discipline (X1) have a significant effect on the performance of honorary employees (Y). the result of compensation (X2) has a significant effect on the performance of honorary employees (Y). and the results of recruitment (X3) have a significant effect on the performance of honorary employees (Y),

Keywords: Discipline, compensation, recruitment.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta di bentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materil dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia yang paling dominan. Manusia merupakan faktor yang sangat penting kerena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

Pada kondisi seperti ini, maka pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan yang prima seiring dengan perubahan tuntunan mahasiswa. Namun demikian, terkadang pimpinan kasubag kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas pegawainya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Dalam mengukur kinerja suatu lembaga, sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dan pegawainya karena kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Ada berbagai ungkapan dari beberapa pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai yaitu kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian pekerjaan dan tanggung jawab, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan lembaga kemampuan dalam bekerja tidak hanya bagian dari kinerja pegawai, melainkan juga tentang disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Kemampuan dalam bekerja tidak hanya bagian dari kinerja pegawai, melainkan juga tentang disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat,

melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan dilembaga tersebut adalah kedisiplinan pegawai.

Pentingya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasaan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan pegawai mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri, tetapi pada dasarnya adanya dugaan, ketidakadilan, dalam memberikan upah atau gaji, merupakan sumber ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan sangat rendah dari pegawai itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Rekrutmen menurut Rivai (2016) adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya.

Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan Filosofi rekrutmen yang perlu dipahami oleh para manajer di perusahaan (Hamali 2016) adalah pertama, apakah kegiatan rekrutmen dilakukan untuk mempromosikan sebagian besar karyawan dari dalam perusahaan, ataukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Kedua, apakah kegiatan-kegiatan rekrutmen penekanannya pada sekadar mengisi lowongan-lowongan saja, ataukah pengangkatan untuk tujuan-tujuan jangka Panjang.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare adalah Lembaga Legislatif tingkat Kota yang berada di wilayah Parepare. Anggota Sekretariat DPRD Kota

Parepare dipilih berdasarkan daftar terbuka dari partai dalam Pemilihan Umum yang diselenggarakan setiap lima tahun bersamaan dengan pemilihan anggota Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Perwakilan Daerah seluruh Indonesia. Dimana Sekretariat DPRD kota Parepare menjadi tempat untuk melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada pegawai honorer Sekretariat DPRD Kota Parepare, dengan jangka waktu penelitian selama tiga bulan mulai dari Desember 2021 sampai Februari 2022. Seluruh pegawai honorer yang ada pada kantor sekretariat DPRD Kota Parepare sebanyak 42 menjadi populasi dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, adapun teknik analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Tabel 5.1

Jumlah Jawaban Responden

No	Pernyataan	TP	J	KK	S	SS	mean
DISIPLIN KERJA							
1.	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesui dengan ketentuan kantor.		8	30	30	30	19,6
2.	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.		10	24	36	40	22
3.	Saya tidak mangkir/tidak pernah masuk kerja tanpa ijin.		14	18	40	35	21,4
4.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.		8	24	40	40	22,4
KOMPENSASI							
1.	Kantor tempat saya bekerja memberikan gaji cukup layak kepada pegawai honorer serta			24	44	55	24,6

	mampu memenuhi kebutuhan sehari hari.						
2.	Instansi membayar gaji tepat waktu			24	56	40	24
3.	Gaji yang saya terima telah memenuhi prinsip keadilan			15	40	35	18
4.	Saya merasa puas dengan gaji saya		8	21	48	35	28,4
REKRUITMEN							
1.	Saya mengetahui penerimaan tenaga honorer dari media online dan media center			21	33	60	22,8
2.	Saya memasukkan berkas lamaran dan persyaratan pada sekretariat DPRD			21	56	45	24,4
3.	Saya mengikuti seleksi penerimaan honorer secara tertulis/online			18	44	60	24,4
4.	Saya mengikuti tes wawancara			18	56	50	24,8
KINERJA PEGAWAI HONORER							
1.	Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan saya			21	48	55	24,8
2.	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.			27	44	50	24,2
3.	saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan saya			21	36	70	25,4
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan			27	40	55	24,4

Total Rata-Rata	23,47

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas maka penulis akan mengolah data menggunakan aplikasi SmartPLS, sehingga hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Rekrutmen, Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di kantor sekretariat DPRD Kota Parepare. Responden pada penelitian ini adalah pegawai honorer pada DPRD kota Parepare yang berjumlah 42 orang akan tetapi hanya 30 lembar kuisioner yang Kembali sehingga hasil kuisioner yang akan diolah dalam penelitian yakni 30 responden.

Periode penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 20 Desember 2021 sampai dengan 23 Desember 2021 menggunakan kuesioner *offline* dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 42 kuesioner, dengan menggunakan *skala likert*.

Tabel 5. 2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Jarang (J)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber dari kuesioner 2022

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5. 3 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	43,33%
2	Perempuan	17	56,67%
Jumlah		30	100.0%

Sumber : data primer,2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 orang atau 43,33% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 56,67%.

b. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 5. 4 Profil Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 TAHUN	17	56,67%
2	31-40 TAHUN	11	36,67%
3	41-50 TAHUN	2	6,66%
Jumlah		30	100.0%

Sumber : data primer,2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 56,67% dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau 36,67%, sedangkan Usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,66%.

c. Karakteristik responden menurut Pendidikan terakhir

Tabel 5. 5 Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	17	56,67%
2	S1	13	43,33%
Jumlah		30	100.0%

Sumber : data primer,2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden penelitian Pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 17 orang atau 56,67% dan yang pendidikan terakhir S1 sebanyak 13 orang atau 43,33%.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan

pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pernyataan dengan item total (score total).

Tabel 5. 6 Convergent Validity

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,720			
X1.2	0,720			
X1.3	0,866			
X1.4	0,836			
X2.1		0,850		
X2.2		0,800		
X2.3		0,833		
X2.4		0,754		
X3.1			0,845	
X3.2			0,776	
X3.3			0,882	
X3.4			0,895	
Y1				0,847
Y2				0,765
Y3				0,777
Y4				0,842

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengelolahan data Tabel diatas dapat disimpulkan nilai outer loading sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) didefinisikan sebagai rata-rata dari beban kuadrat dari indikator yang terkait dengan konstruksi. *Dasar* pengukuran dalam menentukan tingkat validitas dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) yaitu > 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruksi dapat menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Sebaliknya Average Variance Extracted (AVE) < 0,5 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah varians yang ditangkap oleh konstruk terkait dengan kesalahan pengukuran.

Hasil Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel dilihat pada tabel:

Tabel 5. 7 Average Variance Extracted

Variabel	(AVE)
Disiplin Kerja	0.621
Kompensasi	0.656
Rekrutmen	0.724
Kinerja Pegawai	0.654

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5.7 *Average Variance Extracted* (AVE) dapat disimpulkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan dalam penelitian ini mampu menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Karena nilai AVE yang dihasil rata-rata > 0,5.

c. Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Discriminant Validity dilaksanakan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* dilaksanakan dengan cara melihat *cross loading* pengukuran konstrak.

Discriminant Validity yaitu model dianggap baik apabila nilai c*ross loading* dari setiap indikator dari variabel laten memilii nilai c*ross loading* yang paling besar dengan nilai loading yang lain terhadap variabel laten lainnya.

Hasil *Discriminant Validity* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.8:

Tabel 5. 8 Discriminant Validity (Cross Loading)

	X1_	X2	X3	Y
X1.1	**0,720**	0,572	0,431	0,262
X1.2	**0,720**	0,543	0,413	0,253
X1.3	**0,866**	0,665	0,541	0,484
X1.4	**0,836**	0,710	0,415	0,420
X2.1	0,466	**0,850**	0,767	0,470
X2.2	0,464	**0,800**	0,762	0,404
X2.3	0,896	**0,833**	0,619	0,409
X2.4	0,812	**0,754**	0,395	0,340
X3.1	0,554	0,846	**0,845**	0,561
X3.2	0,507	0,767	**0,776**	0,389
X3.3	0,414	0,581	**0,882**	0,717
X3.4	0,515	0,643	**0,895**	0,838
Y1	0,331	0,358	**0,634**	0,847
Y2	0,460	0,572	0,670	**0,765**
Y3	0,462	0,384	0,690	**0,842**
Y4	0,309	0,384	0,690	**0,842**

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* untuk indikator dari variabel laten ,memiliki *Cross Loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* variabel laten lainnya dapat diartikan bahwa variabel laten memiliki *Disciminant Validity* yang baik.

d. Compesite Reliability dan Cronbach Alpha

Penilaian ini dengan melihat nilai *compesite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilai suatu kontruks dikatakan reliabel jika memberikan nilai *compesite reliability* dan *crombachs alpha* > 0,70.

Hasil Compesite Reliability dan Cronbach Alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.9:

Tabel 5. 9 Compesite Realiability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Realiability	Crombachs Alpah	Keterangan
Disiplin kerja	0.867	0.802	Reliabel
Kompensasi	0.884	0.825	Reliabel
Rekrutmen	0.913	0.876	Reliabel
Kinerja pegawai	0.883	0.823	Reliabel

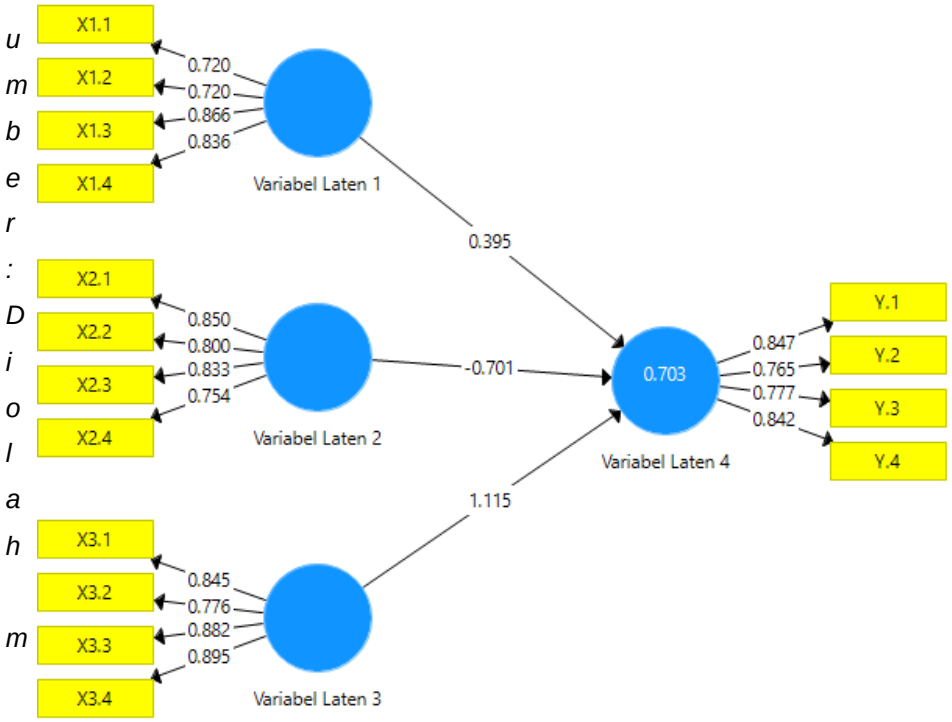
Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel 5.8 dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel menunjukkan nilai > 0,70 sehingga dapat dikatakan semua variabel Reliabel.

3. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji *Inner Model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Model struktural atau inner model hasil ujinya dengan menggunakan *Smart*PLS sebagai berikut:

Gambar 5. 1 Inner Model Penelitian



enggunakan SmartPLS

Dapat dilihat dari gambar 5.1 bahwa model struktural dapat dibentuk persamaan model yaitu Model 1, merupakan gambaran besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer . pengaruh Disiplin kerja (X1) sebesar 0.395 terhadap kinerja pegawai honorer. Model 2, merupakan gambaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai honorer. Pengaruh kompensasi (X2) sebesar -0,701 terhadap kinerja pegawai honorer. Sedangkan pengaruh Rekrutmen (X3) sebesar 1,115 terhadap kinerja pegawai honorer.

Pengaruh rekrutmen dapat dilihat sangat besar dibandingkan dengan disiplin kerja dan kompensasi.

a. Uji R Square (Uji Determinan)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan besarnya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 5.10:

Tabel 5. 10 Hasil Pengujian Determinasi (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,703	0,668

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Dari hasil pengujian determinasi pada Tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi R Square yaitu 0,703. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa berpengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

b. *Estimate For Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

Estimate For Path Coefficients dilaksanakan untuk mengukur nilai koefisien besarnya pengaruh konstruk laten melalui prosedur bootsrapping (jalur atau strategi pengembangan) terhadap sampel. pengujian ini bertujuan meminimalkan ketidak normalan pada penelitian.

Hasil *Estimate For Path Coefficients* masing-masing dapat dilihat pada tabel 5.11:

Tabel 5. 11 Estimate For Part Coefficients

	Original sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
X1-> Y	0,395	0,399	0,194	2,038	0,042

X2-> Y	-0,701	-0,658	0,261	2,268	0,008
X3-> Y	1,115	1,103	0,169	6,614	0,000

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5.10 hasil uji signifikan, hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi 0,042 < 0,05. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD kota parepare.

H_2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, diketahui nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_2 diterima, sehingga hipotesis kompensasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

H_3 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, diketahui nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_3 diterima, sehingga hipotesis rekrutmen dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD kota Parepare yang diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab tiga hipotesis yang diajukan rumusan masalah. Dengan membagikan kuisioner kepada pegawai honorer dengan menggunakan skala likert Tidak Pernah (TP) dengan poin 1, Jarang (J) dengan poin 2, Kadang-Kadang (KK) dengan poin 3, Setuju (S) dengan poin 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan poin 5.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kota Parepare, diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD kota parepare. Dan diduga rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD kota parepare.

1. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada DPRD Kota parepare dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah berbanding lurus atau berdampak positif.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosiial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menggunakan indikator teladan pimpinan, ketegasan dan saksi hukuman. Teladan hukuman disini sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai honorer karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberian contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sanksi hukuman dimaksudkan jika semakin berat sanksi hukuman maka pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan kantor, sikap dan perilaku tidak patuh pegawai akan berkurang.

Hal tersebut didukung oleh observasi/pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama proses penelelitian. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang termasuk didalamnya disiplin waktu, dimana jika pegawai honorer melaksanakan disiplin waktu maka akan lebih banyak waktu yang dimanfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Prosedur kerja yang dilaksanakan dengan benar juga dapat memudahkan pegawai honorer dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab akan membawa hasil yang baik dan dapat meningkatkan kinerja individu yang otomatis akan berdampak pada kinerja sekretariat DPRD Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

Adapun penelitian terdahulu yang juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menjelaskan Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang mengemukakan bahwa salah satu indikator dalam mengukur kinerja karywan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sangup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2001). Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kinerja pegawai honoer yang tinggi dengan bekerja lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah bolos. Apabila tingkat disiplin kinerja pegawai honorer tinggi, diharapkan pegawai honorer akan bekerja lebih baik sehingga produktivitas instansi akan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare dinyatakan diterima. Semakin tinggi Kompensasi, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai Honorer. Sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai Honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Hal ini ditunjukkan bahwa besar kecilnya pemberian konpensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai honorer dimana seorang pegawai honorer akan merasa diapresiasi atas pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila pegawai honorer mendapatkan konpensasi yang tidak memadai prestasi kerja akan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung pada Sekretariat DPRD Kota Parepare diperoleh bahwa Kompensasi yang layak dan tepat waktu mampu dan tepat sasaran memacu Kinerja Pegawai Honorer menjadi lebih baik. Hal tersebut didukung pada saat Pegawai Honorer memperoleh Kompensasi, berupa Kompensasi insentif sering kali Pegawai Honorer tersebut menggunakan dengan menikmati makanan atau minuman yang dikomsumsi secara Bersama-sama.

Hal ini juga didukung oleh pemberian konpensasi terhadap pegawai honorer secara rasional dan adil, sehingga menjadikan pegawai honorer lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Seperti pemberian konpensasi yang berarti pengakuan terhadap pemenuhan balas jasa antara sekretariat DPR Kota Parepare dan pegawai honorer harus seimbang. Jika kinerjanya semakin besar maka pemberian konpensasi semakin tinggi dalam pemenuhan yang dinikmati pegawai honorer semakin banyak pula, sehingga kepuasan kerjanya sampai terpenuhi dan memberikan kinerja yang maksimal saat melakukan pekerjaan. Pada dasarnya konpensasi tidak hanya berkaitan dengan hal moneter seperti pemberian uang, akan tetapi juga seperti imbalan intstrinsik perusahaan seperti pengakuan ataupun kesempatan promosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017), mengungkapkan, Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai thitung sebesar 4,776 dan tabel sebesar 2,042 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai terhitung lebih besar dari tabel dengan signifikansinya lebih kecil dari b0,05. Artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai Honorer sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

3. Pengaruh rekrutmen (X3) terhadap kinerja pegawai honorer (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Sekretariat DPRD Kota Parepare dinyatakan diterima. Rektutmen merupakan proses pencarian dan penarikan sekelompok calon pegawai yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola departemen sumber daya manusia. Sistem rekrutmen yang berkualitas dan dilaksanakan secara konsisten, merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam upaya peningkatan mutu. Dengan demikian, mewujudkan rekrutmen yang baik maka secretariat DPRD Kota Parepare akan dapat memiliki pencapaian kinerja yang tinggi.

Berkaitan dengan hal tersebut, pelamar yang terekrut mempengaruhi standar kinerja. Sedangkan penilaian kinerja menyediakan basis-basis penilaian efektivitas rekrutmen.sehingga apabila rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan *job description* maka akan memeperoleh kualifikasi pegawai yang baik serta dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil dari pengamatan langsung oleh peneliti di Sekretariat DPRD Kota Parepare menunjukan bahwa Sekretariat DPRD Kota Parepare melakukan Rekrutmen maka Kinerja Pegawi Honorer mengalami peningkatan dan lebih tekun dalam bidang masing-masing sehingga tercapai kinerja yang tinggi.

Septi Indriyani (2019), meneliti mengenai Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat penulis buat adalah sebagai berikut: (1) hasil yang diperoleh dari F yang dihitung adalah 41.491 dengan signifikansi 0.000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 5%) harus 3,20. Itu berarti, rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2) secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dengan Kinerja karyawan yang diperoleh dengan

koefisien determinasi (R2) sebesar 0,555 akan menjadi pengaruh variabel independen lainnya yang tidak akan diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Rivai (2016), Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Medan: Madenatera

Ari Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service

Arikunto Suharsimi. 2010. *Tekhnik Pengumpulan Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9, No. 2

Gaol L. 2014. *A To Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro

Hasibuan,S,P. 2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2015. *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta: PT Refika Aditama Bandung

Hasibun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Indriyani Septi. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi.* Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Pamulang

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat DaerahS

Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta

Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi ke 6.* Depok: PT Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja.* Bandung: PT Refika Aditama

Septiasari, Devi Dayang. 2017. *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Jurusan Ilmu Administrasi Negara*. Fakultas Sosial dan Politik. Universitas Mulawarman Kalimantan Timur

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIEY

Sinambela. 2016. *Mnajemen Kinerja.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keungan Teori, Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta: Ekonisia

Sutrisno. 2016. *Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.* Jakarta: PT Prenada Media Group

Sutriyanto. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Ngk Ceramics Indonesia Di Kawasan Ejip Cikarang Selatan*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa

Yulasmi. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah Upi Yptk, 23, 68-76

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers