

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPENSASI PEGAWAI SEKRETARIAT
DPRD KOTA PROBOLINGGO**

Evi Aprilia

vesozha@gmail.com

Sekretariat DPRD Kota Probolinggo

Mei Indrawati

meiindra@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of work discipline and work performance assessment on performance through compensation for Probolinggo City DPRD Employee Secretariat. This type of research uses quantitative methods with data analysis using the SmartPLS 3.0 application. The results of the research show that work discipline, work performance assessment, compensation and performance of Probolinggo City DPRD Secretariat Office Employees are in the good category. Work discipline has no influence on the compensation of Probolinggo City DPRD Secretariat Employees. The work performance assessment has no influence on the compensation of the Probolinggo City DPRD Employee Secretariat. Work discipline has no influence on the performance of the Probolinggo City DPRD Employee Secretariat. 5) Work performance assessments have an influence on the performance of the Probolinggo City DPRD Employee Secretariat. Compensation has no influence on the performance of the Probolinggo City DPRD Employee Secretariat. Work discipline has no influence on performance through compensation for Probolinggo City DPRD Secretariat Employees. Job performance assessment has no influence on performance through compensation for Probolinggo City DPRD Secretariat Employees.

Keywords: *work discipline, work performance assessment, performance, compensation*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Penilaian prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. 5) Penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Penilaian prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kata kunci : disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, kinerja, kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kota Probolinggo, sesuai ketentuan Perundang-Undangan DPRD Kabupaten/Kota mempunyai fungsi yakni Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Ketiga fungsi tersebut dijalankannya sebagai tugas utamanya sebagai wakil rakyat. Dalam konteks sebagai representasi rakyat di Daerah Kabupaten/Kota, DPRD haruslah bekerja sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan rakyat, sehingga lahir suatu kebijakan atau peraturan daerah yang merupakan hasil penjarangan dari aspirasi masyarakat.

Untuk mendukung pelaksanaan fungsi DPRD tersebut maka dibentuklah Sekretariat DPRD. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan kemudian dipertegas dalam PP Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Sekretariat DPRD adalah "perangkat daerah" yang merupakan unsur "pelayanan administrasi" terhadap DPRD, yang meliputi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Dalam UU. No 23 Tahun 2014 Pasal 215 ayat (1) , (2) dan (3) Sekretariat DPRD Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD Kabupaten/Kota yang diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Bupati/Walikota atas persetujuan Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota setelah berkonsultasi dengan Pimpinan Fraksi dan secara teknis operasional berada dibawah

dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui sekretaris daerah.

Pemerintahan daerah yang terdiri dari Eksekutif dan Legislatif dalam struktur pemerintahan, selalu bersama dalam kemitraan dan sebagaimana amanah Undang-undang. Kedua lembaga tersebut bertugas untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terencana dan sistematis dengan program-program pembangunan yang berpihak pada kepentingan masyarakat.

Dengan perkembangan lingkungan yang semakin maju, menuntut Sekretariat DPRD untuk selalu terus berupaya melakukan serangkaian penyesuaian diri dari perubahan dan tantangan global. Sekretariat DPRD harus menyiapkan diri sebaik mungkin untuk terjun dalam tantangan global ini supaya mampu meningkatkan pelayanannya dalam mendukung fungsi dan tugas DPRD.

Disiplin Pegawai menjadi bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses peningkatan pelayanan tersebut bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu Lembaga, baik Lembaga pemerintah maupun swasta tak terkecuali di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Oleh karena itu penanaman dan penumbuhan sikap disiplin kepada setiap pegawai sangat diperlukan, sehingga sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kota Probolinggo semakin berkualitas, berdaya saing tinggi dan mampu menghadapi era globalisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan nampaknya masih terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan belum maksimalnya peranan Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD.

Bertitik tolak pada permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana peran Sekretariat DPRD dalam menjalankan tupoksinya selaku Perangkat Daerah seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang agar terselenggaranya Pemerintahan Daerah yang efektif, efisien dan demokratis.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya tentu disebabkan oleh banyak faktor. Peneliti mengasumsikan salah satu dari beberapa faktor yang ada yaitu disiplin, penilaian prestasi kerja dan kompensasi dari pegawai yang ada sehingga berangkat dari permasalahan, kajian teori dan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo".

TINJAUAN TEORETIS

Disiplin

Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017; 143) dalam Shella Puspitasari (2022) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager atau pimpinan menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut

tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory survey* dengan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sebanyak 36 orang, termasuk Kepala Kantor Sekretariat DPRD atau dengan nama lain Sekretaris DPRD (yaitu Pejabat Eselon II).

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81) berdasarkan pendapat dari Arikunto (2012:104) bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan pendapat diatas dan dari jumlah populasi sebanyak 36 orang, yang menjadi sampel hanya 35 orang karena dikecualikan peneliti. Maka sampel yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kota Probolinggo sebanyak 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan proses uji data

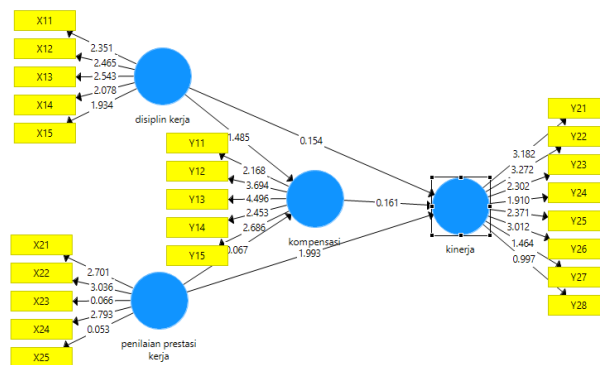
peneliti melakukan pendataan responden. Jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 26 orang (74,3%) dan responden perempuan berjumlah 9 orang (25,7%), disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Pendidikan akhir responden sebanyak 8 orang (22,86%) lulusan Pascasarjana/S2, responden sebanyak 7 orang (20%) berpendidikan Sarjana/S1, responden sebanyak 2 orang (5,72%) berpendidikan Diploma/D1-D3, dan responden sebanyak 18 orang (51,43%) berpendidikan SMA/SMK/MA disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan

diatas SMA/SMK/MA.

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui atau menguji kevalidan instrumen penelitian dalam pelaksanaan penelitian , maka digunakan uji validitas Konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extratcted (AVE)*. Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7, *Communalty* >0,5 dan *Average Variance Extratcted (AVE)* >0,5 dengan bantuan SmartPLS 3.0.

Dari hasil olah data Smart PLS dihasilkan pemodelan data sebagai berikut :



Gambar 1 Diagram hasil olah data Smart-PLS

Sedangkan nilai outer loading yang dihasilkan dari perhitungan aplikasi

Smart-PLS menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1

Nilai *Outer Loading* pada olah data Smart-PLS

Outer Loadings

	disiplin kerja	kinerja	kompensasi	penilaian prest...
X11	0.774			
X12	0.789			
X13	0.720			
X14	0.604			
X15	0.598			
X21				0.919
X22				0.926
X23				0.030
X24				0.736
X25				0.025
Y11			0.621	
Y12			0.756	
Y13			0.873	
Y14			0.703	
Y15			0.757	
Y21		0.796		
Y22		0.759		
Y23		0.519		
Y24		0.541		
Y25		0.613		
Y26		0.809		
Y27		0.517		
Y28		0.337		

Dari hasil olah data Smart-PLS pada gambar 1 dan tabel 1 diatas diketahui bahwa masih ada indikator yang belum memenuhi outer loading yaitu pada X1.4(0,604), X1.5 (0,598), X2.3 (0,030), X2.5 (0,025), Y11(0,621), Y2.3 (0,519), Y2.4 (0,541), Y2.5(0,613) , Y2.4(0,650), Y2.7 (0,517, dan Y2.8 (0,337) indikator dengan

nilai loading factor yang kecil menunjukkan kontribusi yang kecil pula.

Selain mengevaluasi nilai *outer loading*, *Validitas konstruk* juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) >0,5. Berikut nilai rho_A dan AVE yang dihasilkan dari olah data Smart-PLS.

Tabel 2
Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
disiplin kerja	0.748	0.788	0.827	0.492
kinerja	0.775	0.818	0.832	0.398
kompensasi	0.805	0.826	0.861	0.557
penilaian prest...	0.717	0.934	0.716	0.449

Sumber : Olah data Smart-PLS

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa olah data Smart-PLS 0.3 menghasilkan nilai AVE dari masing-masing Variabel dinyatakan kurang baik karena kurang memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator dan konstruks dalam model telah memenuhi kreteria uji *Convergent Validity*.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji

reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus > 0,6 dan nilai *Composite reliability* harus > 0,7.

Dibawah ini hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari olah data Smart-PLS.

Tabel 3
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
disiplin kerja	0.748	0.788	0.827	0.492
kinerja	0.775	0.818	0.832	0.398
kompensasi	0.805	0.826	0.861	0.557
penilaian prest...	0.717	0.934	0.716	0.449

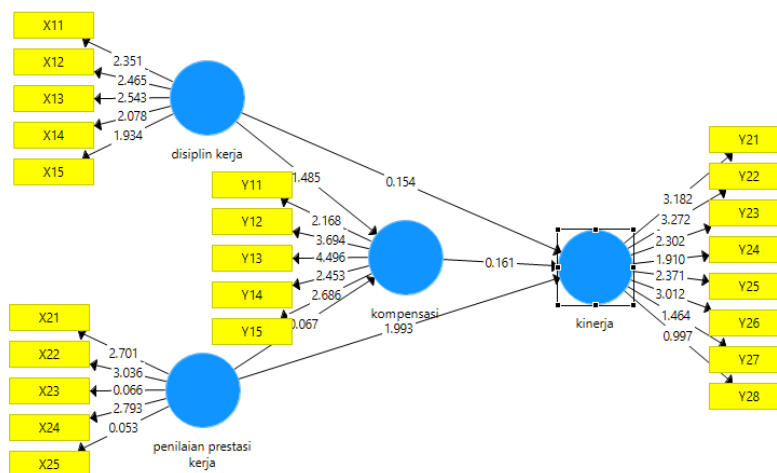
Sumber : Olah data Smart-PLS

Dari tabel 3 diketahui bahwa pada model penelitian dianggap reliable karena nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 dan *Cronbach Alpha* ada 2 variabel lebih dari 0,6 serta 2 variabel lain kurang memenuhi kriteria. Namun demikian hasil data ini kita abaikan karena nilai sudah mendekati nilai minimal dari Cronbach Alpha, Dan dengan tabel yang dihasilkan juga nilai Cronbach alpha, rho A dan Composite Reliability sudah memenuhi syarat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai karena memenuhi kriteria uji *Composite Reliability*.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,690 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

Terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang akan dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2 Diagram *Path Coefisien* pengujian inner model (model struktural)

Tabel 4

Hasil Perhitungan *Path Coefisien*

Path Coefficients

	Gaya Kepemi...	Kinerja	Kompensasi	Motivasi kerja
Gaya Kepemim...		0.104		0.228
Kinerja				
Kompensasi		0.182		0.572
Motivasi kerja		0.525		

Sumber : Olah data Smart-PLS

Tabel 5
Path Coefficient

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
disiplin kerja -> kinerja	0.058	0.059	0.379	0.154	0.878
disiplin kerja -> kompensasi	0.487	0.451	0.328	1.485	0.138
kompensasi -> kinerja	0.050	0.121	0.309	0.161	0.872
penilaian prestasi kerja -> kinerja	0.632	0.510	0.317	1.993	0.047
penilaian prestasi kerja -> kompensasi	0.021	0.121	0.307	0.067	0.947

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 4 serta tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis sampai 5 sebagai berikut :

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kompensasi kerja Pegawai Sekretariat DPRD kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 1,485 < 1,690 dan hasil nilai P Values 0,138 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi kerja Pegawai di Sekretariat DPRD kota Probolinggo.

Penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,067 > 1,690 dan hasil nilai P Values 0,947 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,154 < 1,690 dan hasil nilai P Values 0,878 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan terbukti bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 1,993 > 1,690 dan hasil nilai P Values 0,047 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,161 > 1,690 dan hasil nilai P Values 0,872 > 0,05 maka hipotesis ditolak dan tidak terbukti dengan demikian kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Tabel 6
Hasil Perhitungan *Path Coefisien* pengaruh tidak langsung

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original S...	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/ST...	P Values
disiplin kerja -> kinerja	0.024	0.055	0.184	0.132	0.895
disiplin kerja -> kompensasi					
kompensasi -> kinerja		-0.000	0.000		
penilaian prestasi kerja -> kinerja	0.001	0.025	0.127	0.008	0.994
penilaian prestasi kerja -> kompensasi		0.000	0.000		

Berdasarkan gambar 3 dan tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis 6 sampai 7 sebagai berikut :

Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,132 < 1,690 dan hasil nilai P Values 0,895 > 0,05 maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Penilaian Prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Hasil nilai t statistik adalah 0,008 < 1,690 dan hasil nilai P Values 0,994 > 0,05 maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Disiplin kerja, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo dalam kategori baik.

Hasil hitung deskripsi statistik olah data jawaban kuesioner yang diisi oleh responden yang ditampilkan pada Tabel 4.6 hingga tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil "kategori Baik" karena dominasi jawabannya adalah "Setuju" dan "Sangat Setuju".

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi

Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin Kerja bagi seorang Pegawai maka akan semakin tinggi pula kompensasi kerjanya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah 1,485 < 1,690 dan hasil nilai P Values 0,138 > 0,05 maka dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi kerja Pegawai di Sekretariat DPRD kota Probolinggo.

Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Kompensasi

Penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompensasi. Secara teori dikatakan bahwa semakin besar nilai prestasi kerja Pegawai maka akan semakin tinggi pula

kompensasi kerjanya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $0,067 > 1,690$ dan hasil nilai P Values $0,947 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja yang diterima oleh Pegawai. Dengan demikian semakin besar penilaian prestasi kerja tidak mempengaruhi nilai kompensasi yang diterima oleh Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja (Y2)

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Disiplin Kerja dapat mendorong seorang Pegawai bekerja dengan baik, disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $0,154 < 1,690$ dan hasil nilai P Values $0,878 > 0,05$ diketahui bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian Disiplin Kerja yang dipakai oleh pimpinan tidak selalu mempengaruhi kinerja Pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Denia (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja pada penelitian terdahulu terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap kinerja

Penilaian prestasi kerja adalah Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian Prestasi kerja merupakan salah satu cara perusahaan/instansi untuk meningkatkan kinerja pada Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $1,993 > 1,690$ dan hasil nilai

P Values $0,047 < 0,05$ diketahui bahwa Penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian baiknya penilaian prestasi kerja yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja Pegawai.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian dilakukan oleh Indria Hangga Rani dan Mega Mayasari (2015) menunjukkan bahwa Penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh seorang Pegawai maka akan semakin bagus hasil kerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai t statistik adalah $0,161 > 1,690$ dan hasil nilai P Values $0,872 > 0,05$ diketahui bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Etty Mawaty (2017), kompensasi yang diberikan mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja melalui Kompensasi

Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, karena dengan meningkatkan kompensasi dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t statistik adalah $0,132 < 1,690$ dan hasil nilai P Values $0,895 > 0,05$ diketahui bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian disiplin kerja yang dimiliki pegawai tidak bisa mempengaruhi kinerja melalui kompensasi pegawai.

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja melalui kompensasi

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dan dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Penilaian prestasi kerja dan pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja Pegawai. Namun pada penelitian ini hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t statistik adalah $0,008 < 1,690$ dan hasil nilai P Values $0,994 > 0,05$ diketahui bahwa penilaian prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian penilaian prestasi kerja yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja melalui kompensasi kerja Pegawai.

SIMPULAN

Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kompensasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak mempengaruhi perolehan kompensasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Variabel penilaian prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kompensasi pegawai Sekretariat

DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi / baik gaya penilaian prestasi kerja atasan maka tidak membuat semakin tinggi kompensasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian disiplin kerja yang dimiliki pegawai tidak selalu mempengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi nilai penilaian prestasi kerja atau semakin baik penilaian prestasi kerja ternyata dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

Variabel kompensasi (Y1) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tingginya kompensasi pegawai tidak mempengaruhi semakin bagus kinerjanya. Variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo. Variabel penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta:
- Danang. 2018. Pengaruh Penilaian prestasi kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan
- Denia, Muhammad. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di lingkungan Pelayanan

- Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol 16 (1) 2018
- Desi Kurnia Rochmah. 2017. Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pariwisata Kota Batu)
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada, Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- ling Sugiarti. 2011. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di lingkungan di Kelurahan Se Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo, Tesis Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Indria Hangga Rani & Mega Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian prestasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2, 2015, 164-170 ISSN: 2337-7887
- Kasmir, 2016. *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Raja Wali, Jakarta.
- Lina 2016, Pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Akuntansi* Vol.8 No.2 November 2016: 214 - 224 .
- Mangkunegara, Prabu, Anwar AA, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mawaty, Etty. 2017. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap Non PNS Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, *Jurnal* Vol. 5 No. 1, 2017:71-91
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Keenam PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Shella Puspitasari, 2022. Pengaruh Penilaian Prestasi kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPPMVTP Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok, *Economic, Accounting, Managemet & Bussines* Vol. 5 No. 3 July 2022
- Sholihin, Mahfud. Dwi Ratmono. 2021. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0, Untuk Hubungan Non Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Edisi 2, Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Kombinasi dan R&D*, Alfabeta, Surakarta.
- Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana (Prenada Media Group), Jakarta. \
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Erlangga, Bandung
- Undang-Undang no. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah No. 16 tahun 2010 tentang Pedoman Umum Penyusunan Peraturan DPRD dan Tata Tertib DPRD
- Peraturan Pemerintah no. 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri.