

Jurnal Ilmiah **ZONA EKONOMI**

Volume 11, Nomor 2, Agustus 2017

ISSN : 1978-1733

Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik *Service Bussiness Unit*

Erlangga Saputra dan Sri Langgeng Ratnasari

Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong

Yuliana dan Jemmy Rumengan

Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic

Nursaleha dan Diana Titik Windayati

Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh

Egik Irwan Herlambang dan Indrayani

Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam

Wenny Efrianti dan Chablullah Wibisono

Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam

Prima Wilcox Branata M dan Ngaliman

Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, *Brand Image*, Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh.

Nelvia Iryani

Analisis Sistem Pengendalian *Intern* Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam.

Sai'ul Huda dan Mursal

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam.

Adi Wardaya dan Bambang Satriawan

Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam

Hasnan dan Sri Yanti

Zona Ekonomi

Vol. 11

No. 2

**Agustus
2017**

**Halaman
1-134**

**ISSN
1978-1733**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPDM)
UNIVERSITAS BATAM**

JURNAL ILMIAH

“ZONA EKONOMI”

ISSN 2087-6998

Frekuensi Terbitan :

Zona Ekonomi Terbit Sejak Bulan Februari 2007 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan Februari dan Agustus.

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

Alamat Redaksi :**UNIVERSITAS BATAM**

Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>
<http://lppm.univbatam.ac.id>
Email : univbatam1@gmail.com

Pelindung :**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

Pemimpin Redaksi :

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

Redaksi ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Sri Langgeng Ratna Sari, S.E., M.Si (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Redaksi pelaksana :

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.
Sri Yanti, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 11 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Ekonomi terutama pada Volume 11 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

Redaksi

JURNAL ILMIAH ZONA EKONOMI
VOLUME 11 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.
ISSN : 1978-1733

| DAFTAR ISI | | Halaman |
|-------------------|---|----------------|
| 1 | Determinasi Fasilitas, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan B'right PLN Batam Unit Logistik <i>Service Bussiness Unit</i> . <i>Erlangga Saputra</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i> | 1-12 |
| 2 | Determinasi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bengkong. <i>Yuliana</i> <i>Jemmy Rumengan</i> | 13-29 |
| 3 | Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic. <i>Nursaleha</i> <i>Diana Titik Windayati</i> | 30-40 |
| 4 | Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Citra Lautan Teduh. <i>Egik Irwan Herlambang</i> <i>Indrayani</i> | 41-56 |
| 5 | Determinasi Disiplin, Kompensasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. <i>Wenny Efrianti</i> <i>Chablullah Wibisono</i> | 57-69 |
| 6 | Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam. <i>Prima Wilcox Branata M</i> <i>Ngaliman</i> | 70-82 |
| 7 | Analisis Pengaruh Jarak, Keamanan, <i>Brand Image</i> , Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Mahasiswa Melanjutkan Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Kampus II Payakumbuh. <i>Nelvia Iryani</i> | 83-96 |
| 8 | Analisis Sistem Pengendalian <i>Intern</i> Piutang Usaha Pada PT. BPR Banda Raya Batam. <i>Sai'ul Huda</i> <i>Mursal</i> | 97-108 |
| 9 | Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Batam. <i>Adi Wardaya</i> <i>Bambang Satriawan</i> | 109-120 |
| 10 | Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Halliburton Batam. <i>Hasnan</i> <i>Sri Yanti</i> | 121-134 |

DETERMINASI DISIPLIN, KOMPENSASI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA BATAM

Wenny Efrianti dan Chablullah Wibisono

Department of Management, Faculty of Economic
Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055
wennyefrianti@gmail.com; chablullah.wibisono@univbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the determination of discipline, compensation and mutations one at the same time the performance of employees in the Office of Legislative Secretariat Batam. This study uses three independent variables, discipline, compensation and mutation with one dependent variable namely performance. Usages of variables in this study is expected to know how is the process that occurs and what are the factors driving the creation of a good performance in the Parliament Secretariat Batam. These samples included 66 people who are employees at the Parliament Secretariat Batam. Samples were taken by sampling techniques. Data analysis method used is quantitative analysis, the validity, reliability test, classic assumption test, test multikoloniaritas, heterocedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, f, test the coefficient of determination R2.

Keywords: Discipline, Compensation, and Performance mutation.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi. Setiap pegawai dituntut mempunyai disiplin yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja serta dapat bekerjasama baik secara individu maupun kelompok.

Faktor disiplin, kompensasi dan mutasi pegawai telah menjadi sentral inspirasi dan aspirasi bagi tegaknya kinerja karyawan. karena kompensasi merupakan faktor yang paling harmonis dan dinamis diantara sekian banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja pegawai selama ini belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang

tidak dapat dipertanggungjawabkan, salah satunya adalah adanya oknum pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, pulang sebelum waktunya dan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin, kompensasi dan mutasi mendeterminasi terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kota Batam
2. Untuk mengetahui disiplin seperti apa yang dibutuhkan agar kinerja pegawai meningkat di kantor DPRD Kota Batam.

KAJIAN TEORI DAN METODE

Kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership (2007) bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa kurang terlihat langsung. Pendapat diatas menitikberatkan bahwa kinerja seorang pegawai/ karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Milkovich dan Boudreau (dalam Priansa, 2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Disiplin

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Hasibuan (dalam Ma'arif, 2012:95) hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-

aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sukarno (dalam Sutrisno, 2009:95) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Kompensasi

Menurut Panggabean (dalam Sutrisno, 2009:181) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009: 182) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sastrohadiwiry (dalam Priansa, 2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi

guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mutasi

Sastrohadiwiry (dalam Kadarisman, 2013:68) mengatakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Selanjutnya Hasibuan (dalam Kadarisman, 2013:70) menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi.

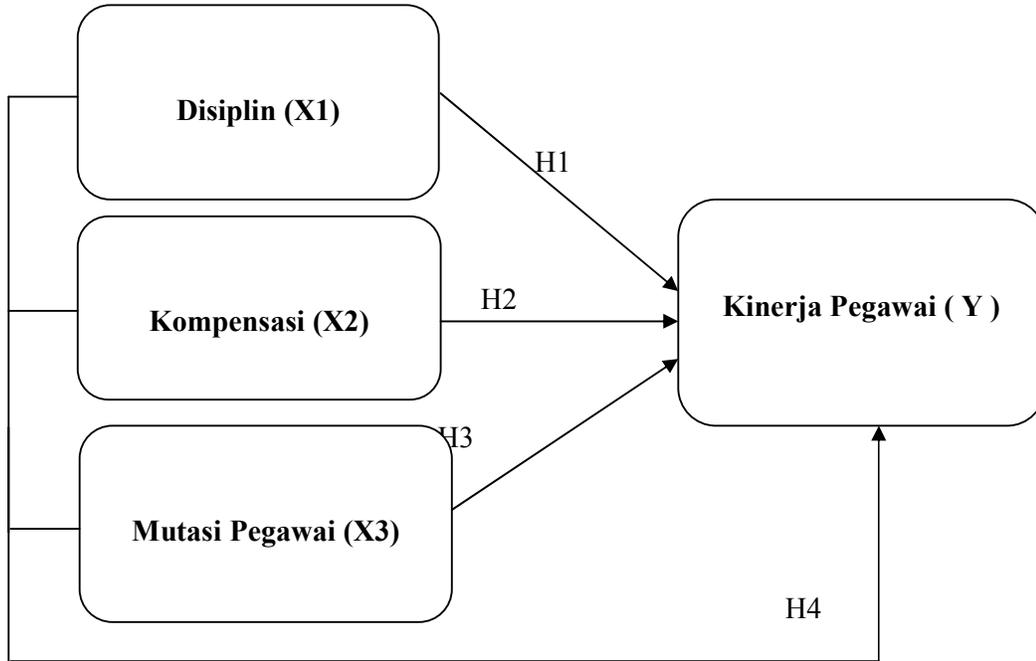
Sedangkan Sadili, 2006:254 juga menyatakan mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Selanjutnya, Rivai (dalam Kadarisman, 2013: 77) mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yaitu transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnyayang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Metode

Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam yang berjumlah 192 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 66 pegawai. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sujarweni (2014:65). Sampel adalah bagian dari sejumlah

karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian, Sujarweni (2014:65).

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan

kuesioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin

| No. Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Validitas (r hitung > r tabel) |
|----------------|----------|---------|--------------------------------|
| 1 | 0,501 | 0,2042 | Valid |
| 2 | 0,632 | | Valid |
| 3 | 0,475 | | Valid |
| 4 | 0,484 | | Valid |
| 5 | 0,411 | | Valid |
| 6 | 0,506 | | Valid |
| 7 | 0,214 | | Valid |
| 8 | 0,411 | | Valid |
| 9 | 0,525 | | Valid |
| 10 | 0,379 | | Valid |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 66 responden, terbagi menjadi 35 laki-laki dan 31 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompensasi

| No. Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Validitas (r hitung > r tabel) |
|----------------|----------|---------|--------------------------------|
| 1 | 0,687 | 0,2042 | Valid |
| 2 | 0,707 | | Valid |
| 3 | 0,537 | | Valid |
| 4 | 0,622 | | Valid |
| 5 | 0,713 | | Valid |
| 6 | 0,706 | | Valid |
| 7 | 0,706 | | Valid |
| 8 | 0,601 | | Valid |
| 9 | 0,51 | | Valid |
| 10 | 0,65 | | Valid |

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Mutasi

| No. Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Validitas (r hitung > r tabel) |
|----------------|----------|---------|--------------------------------|
| 1 | 0,532 | 0,2042 | Valid |
| 2 | 0,498 | | Valid |
| 3 | 0,642 | | Valid |
| 4 | 0,716 | | Valid |
| 5 | 0,583 | | Valid |
| 6 | 0,609 | | Valid |
| 7 | 0,469 | | Valid |
| 8 | 0,449 | | Valid |
| 9 | 0,543 | | Valid |
| 10 | 0,695 | | Valid |

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja

| No. Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Validitas (r hitung > r tabel) |
|----------------|----------|---------|--------------------------------|
| 1 | 0,576 | 0,2042 | Valid |
| 2 | 0,616 | | Valid |
| 3 | 0,746 | | Valid |
| 4 | 0,687 | | Valid |
| 5 | 0,596 | | Valid |
| 6 | 0,496 | | Valid |
| 7 | 0,605 | | Valid |
| 8 | 0,693 | | Valid |
| 9 | 0,58 | | Valid |
| 10 | 0,456 | | Valid |

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Kompensasi, Mutasi dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua

variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| DISIPLIN | 107,7879 | 304,754 | ,630 | ,921 |
| KOMPENSASI | 109,1667 | 238,479 | ,833 | ,852 |
| MUTASI | 109,0758 | 256,502 | ,828 | ,854 |
| KINERJA | 108,5606 | 259,819 | ,838 | ,851 |

Berdasarkan Tabel 5 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

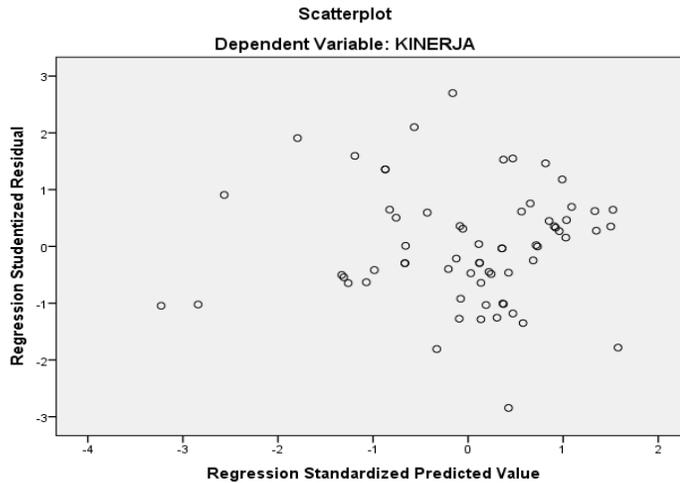
| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|------------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | |
| | DISIPLIN | ,615 1,625 |
| | KOMPENSASI | ,337 2,969 |
| | MUTASI | ,361 2,773 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Disiplin sebesar 1,625, untuk Kompensasi sebesar 2,969 dan

Mutasi sebesar 2,773. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

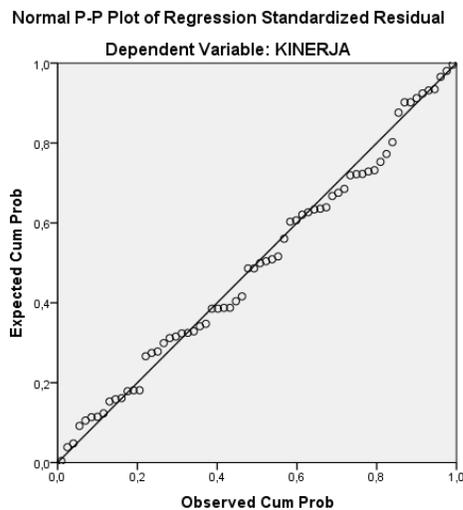


Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas dikarenakan titik-

titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 4,338 | 2,865 | | 1,514 | ,135 | | |
| | DISIPLIN | ,116 | ,092 | ,108 | 1,271 | ,208 | ,615 | 1,625 |
| | KOMPENSA SI | ,309 | ,102 | ,349 | 3,047 | ,003 | ,337 | 2,969 |
| | MUTASI | ,464 | ,108 | ,477 | 4,312 | ,000 | ,361 | 2,773 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,338 + 0,116X_1 + 0,309X_2 + 0,464X_3 + e$$

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 8 Uji Statistik t

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 4,338 | 2,865 | | 1,514 | ,135 | | |
| | DISIPLIN | ,116 | ,092 | ,108 | 1,271 | ,208 | ,615 | 1,625 |
| | KOMPENSA SI | ,309 | ,102 | ,349 | 3,047 | ,003 | ,337 | 2,969 |
| | MUTASI | ,464 | ,108 | ,477 | 4,312 | ,000 | ,361 | 2,773 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa koefisien β disiplin bernilai positif sebesar 0,116

dengan tingkat signifikan $0,208 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji T pada gambar 4.11 diatas dapat diketahui bahwa koefisien β

harga bernilai positif sebesar 0,309 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,047 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja.

- Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah mutasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan

hasil uji T pada gambar 4.11 diatas dapat diketahui bahwa koefisien β mutasi bernilai positif sebesar 0,464 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,312 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa mutasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9 Uji Statistik F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1671,503 | 3 | 557,168 | 54,969 | ,000 ^b |
| | Residual | 628,437 | 62 | 10,136 | | |
| | Total | 2299,939 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MUTASI, DISIPLIN, KOMPENSASI

Dari Tabel 9 di atas nilai F_{hitung} sebesar 54,969 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa

H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari disiplin, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi R^2 Model Summary

| Model | R | | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | Sig. F Change | |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|---------------|------|
| | R | Adjusted R Square | | R Square Change | F | df1 | | df2 |
| 1 | ,853 ^a | ,727 | 3,18372 | ,727 | 54,969 | 3 | 62 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), MUTASI, DISIPLIN, KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,727 – 72,7% dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,714 artinya kinerja dapat dijelaskan

oleh disiplin, kompensasi dan mutasi 72,7%. Sedangkan sisanya 27,3% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin tidak mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,271 < 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,208 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,047 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel kompensasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini dapat terlihat dari uji t yang dilakukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,312 > 1,66827$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel mutasi mempunyai determinasi terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan uji F, hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $54,969 > 1,53$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan hipotesis disiplin, kompensasi dan mutasi secara bersamaan mempunyai determinasi secara signifikan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Batam.
5. Nilai *R square* sebesar 0,727 sehingga dapat disimpulkan kontribusi variabel disiplin, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja yang dinyatakan dengan nilai persentase sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel yang diambil penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja.

REKOMENDASI

Sehubungan dengan hal-hal yang telah penulis kemukakan diatas, maka disini penulis akan memberikan sedikit saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi Sekretariat DPRD Kota Batam dan mendukung pemecahan masalah serta untuk mencapai tujuan Sekretariat DPRD Kota Batam yaitu:

1. Dalam disiplin, pimpinan Sekretariat DPRD Kota Batam

seharusnya memberikan contoh tindak disiplin kepada pegawainya yang sehingga membuat para pegawai dapat menegakkan disiplin dengan baik di Sekretariat DPRD Kota Batam.

2. Berdasarkan dari penelitian tentang kompensasi, sebaiknya Sekretariat DPRD Kota Batam dapat meninjau ulang kembali dengan masalah kompensasi dari *over time* kerja pegawai, karena seharusnya pegawai yang melakukan *over time* mendapatkan kompensasi yang melebihi dari pendapatan, sehingga ada perbedaan kompensasi antara pegawai yang melakukan *over time* dengan yang tidak melakukan *over time*.
3. Berdasarkan dari penelitian tentang mutasi, sebaiknya Sekretariat DPRD Kota Batam melakukan mutasi yang sesuai dengan keahlian para pegawainya karena akan memperbaiki kondisi kerja Sekretariat DPRD Kota Batam atau mutasi yang dilakukan harus benar-benar orang yang berkompeten dibidangnya.
4. Berdasarkan dari penelitian tentang mutasi, peneliti mengharapkan sebaiknya pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan dan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.
5. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
6. Memperpanjang periode penelitian agar dapat diperoleh

hasil penelitian yang lebih baik dan akurat.

REFERENSI

- Alsyani, Lila Fitri. 2015. "Pengaruh Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal dipublikasikan, Program PascaSarjana Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Ernawati. 2013. "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Citra Tubindo Management System (CTMS) dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Tubindo Tbk Batam". Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas STMIK PUTRA BATAM.
- Fattah, A Husein. 2014. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- <http://dignakasandra28.blogspot.co.id/2015/03/perpindahan-jabatan-pegawai-mutasi.html>
- Kadarisman, M 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ma'arif, M. Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Kampus IPB Taman Kencana Bogor: IPB Press.
- Priansa, Donni Juni 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Agung. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan,

- Fakultas Ekonomi
Universitas Batam.
- Reza, Regina Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Yogyakarta.
- Rohimah, Siti. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang". Tesis Dipublikasikan, Program PascaSarjana(S2) Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Runtiwene, Patricia dkk. 2016. "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran". Tesis dipublikasikan, Program PascaSarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilawati, Agung. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma putra Utama.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Firziyanah Mustika. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
www.ejurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada