

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Rekrutmen, Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Sekretariat Dprd Kota Parepare

Tasrif¹, Nurasisah², Ilham Wijaya³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Parepare

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. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program computer SmartPLS). Hasil penelitian Disiplin kerja (X1) disiplin kerja 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 (Y). hasil kompensasi (X2) 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 (Y). dan hasil rekrutmen (X3) 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 (Y).

Kata kunci: Disiplin, kompensasi, rekrutmen.

Abstract

his study aims to determine the effect of Work Discipline, Compensation, Recruitment, on the Performance of Honorary Employees at the Parepare City DPRD Secretariat. The data collection technique used in this study is a questionnaire or questionnaire and observation. Respondents in this study amounted to 30 respondents. Data analysis techniques 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) work discipline have a significant effect on the performance of honorary employees at the secretariat of the DPRD Kota Parepare declared acceptable. The higher the compensation, the higher the performance of honorary employees. Conversely, the lower the compensation, the lower the performance of honorary employees at the Parepare City DPRD secretariat (Y). the results of compensation (X2) have a significant effect on the performance of honorary employees at the secretariat of the Parepare City DPRD declared acceptable. The higher the compensation, the higher the performance of honorary employees. Conversely, the lower the compensation, the lower the performance of honorary employees at the Parepare City DPRD secretariat (Y). and the results of recruitment (X3) have a significant effect on the performance of honorary employees at the secretariat of the DPRD Kota Parepare declared accepted, the higher the compensation, the higher the performance of honorary employees. Conversely, the lower the compensation, the lower the performance of honorary employees at the Parepare City DPRD secretariat (Y).

Keywords: Discipline, compensation, recruitment.

Copyright (c) 2023

✉ Corresponding author :

eMail : tasrifalibaco@gmail.com, ilham.ii281@ymail.com

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 kerana 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 tuntutan 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.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan 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 kerjakaryawan. 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. (pareparekota.go.id)

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016).

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kinerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut Sutrisno (2014, hal. 182), mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*)”.

Adapun menurut Sutrisno (2014, hal.182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

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

Menurut Veithzal Rivai (2014), Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2017), mengungkapkan, kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Rekrutmen

Rekrutmen menurut Rivai (2016) adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumberdaya 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.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas datadilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap *item* pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

Upaya menentukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *item total* dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah *item*. Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai (Kunendi dalam Wahyuni, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 kuisisioner yang Kembali sehingga hasil kuisisioner 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*.

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 bootstrapping (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

	O	S	St	T	Value
	iginal sample (O)	ampel Mean (M)	andard deviation (STDEV)	Statistics (IO/STDEVI)	s
1-> Y	X 0,395	0,399	0,194	2,038	,042
2-> Y	X 0,701	0,658	0,261	2,268	,008
3-> Y	X 1,115	1,103	0,169	6,614	,000

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

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

H₁ : 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 H₁ diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD kota parepare.

H₂ : 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 H₂ diterima, sehingga hipotesis kompensasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

H₃ : 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 H₃ 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 sosial 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 memberikan 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 penelilitian. 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 sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2001). Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kinerja pegawai honorer 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 kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai honorer dimana seorang pegawai honorer akan merasa diapresiasi atas pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila pegawai honorer mendapatkan kompensasi 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 dikonsumsi secara Bersama-sama.

Hal ini juga didukung oleh pemberian kompensasi terhadap pegawai honorer secara rasional dan adil, sehingga menjadikan pegawai honorer lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Seperti pemberian kompensasi yang berarti pengakuan terhadap pemenuhan balas jasa antara sekretariat DPR Kota Parepare dan pegawai honorer harus seimbang. Jika kinerjanya semakin besar maka pemberian kompensasi 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 kompensasi tidak hanya berkaitan dengan hal moneter seperti pemberian uang, akan tetapi juga seperti imbalan intrinsik 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 0,05. 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. Rekrutmen 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 sekretariat 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 memperoleh kualifikasi pegawai yang baik serta dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil dari pengamatan langsung oleh peneliti di Sekretariat DPRD Kota Parepare

menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kota Parepare melakukan Rekrutmen maka Kinerja Pegawai 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% ($\alpha = 5\%$) 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.

SIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan Terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Rekrutmen, Terhadap Kinerja Pegawai Honorer di sekretariat DPRD Kota Parepare dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD Kota parepare dinyatakan diterima. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai honorer. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD Kota parepare
2. 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
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di sekretariat DPRD Kota parepare dinyatakan diterima. Dimana sebagian besar instansi 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.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para pegawai saat melaksanakan tugas, karena jika pemimpin mampu menerapkan Disiplin kerja yang baik serta mampu memberikan dukungan kepada pegawai honore dengan baik dan benar maka kinerja pegawai honorer akan meningkat.
2. Mengacu pada tingkat kompensasi yang diterapkan didalam instansi, bahwa pada indikator gaji dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan pegawai honorer. Diharapkan instansi dapat lebih memperhatikan dan mempertimbangkan kompensasi

- yang memang layak diberikan kepada pegawai sehingga pegawai honorer dapat puas dengan kompensasi-kompensasi yang diperoleh.
3. Dari hasil temuan dalam proses penelitian, diharapkan agar Sekretariat DPRD Kota Parepare dapat lebih memperbaiki hubungan dengan para pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare perlu ditingkatkan seperti meningkatkan koordinasi antar bidang/sub bidang dengan sekali waktu mengadakan pertemuan para atasan dan staf yang sifatnya informal, dan mengadakan kegiatan sosial/kekeluargaan lainnya diluar tugas kedinasan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga memberikan dampak pada kinerja yang nantinya dapat mempengaruhi kepuasan.
 4. Diharapkan Sekretariat DPRD Kota Parepare dapat dengan mudah dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pegawai honorer.
 5. Bagi pegawai honorer, dalam hal kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Kota Parepare harus terus meningkatkan kualitas kinerjanya dengan baik dan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan kepuasan yang tinggi dalam diri pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Referensi

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenater
- 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
<http://pareparekota.go.id>
- 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 Daerah
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta