



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA  
YOGYAKARTA

**Jurnal**

**Riset Akuntansi  
Mercu Buana**

**JRAMB**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
YOGYAKARTA

**ANGGOTA REDAKSI**

**PELINDUNG**

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
(Drs. Raswan Udjang, M.Si)

**PEMIMPIN REDAKSI**

M.I. Andriani Novitasari, SE, M.Si

**SEKRETARIS REDAKSI**

Rochmad Bayu Utomo, SE, M.Si, Ak, CA  
Zaenal Wafa, M. Kom

**DEWAN REDAKSI**

Dr. Greg Shailer, BCom., MCom., FCPA. (The Australian National University Canberra)  
Dr. Harun Harun, M.Acc, CA (University of Canberra)  
Prof. Dr. Indra Bastian, MBA, CMA., Akt (Universitas Gadjah Mada Yogyakarta)  
Dr. Sri Suryaningsum, MS.i, Ak, CA (Universitas Pembangunan Nasional Veteran)  
Wisnu Haryo Pramudya, SE, M.Si, Ak, CA (Akademi Akuntansi YKPN)  
Tutut Dewi Astuti, SE, M.Si, Ak, CA (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)  
Nugraeni, SE, M.Sc (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)  
Endang Sri Utami, SE, M.Si, Ak, CA (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)  
Hasim As'ari, SE, MM (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)  
M. Budiantara, SE, M.Si, Ak, CA (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)  
Mushawir, M.Si (Universitas Mercu Buana Yogyakarta)

**ADMINISTRASI DAN SIRKULASI**

Nur Iksan, S. Pd  
Anis Suci Wulandari, S. Pd

**ALAMAT REDAKSI**

Pusat Pengembangan Akuntansi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Jalan Wates km. 10  
Yogyakarta 55753  
Telpon (0274) 6498212 pesawat 145  
Fax (0274) 6498213

<http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/>  
Email: [jurnal.umby@gmail.com](mailto:jurnal.umby@gmail.com)

Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana (JRAMB) diterbitkan oleh Unit Publikasi Ilmiah & HaKI Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dimaksudkan sebagai media pertukaran informasi dan hasil penelitian antara staf pengajar, alumni, mahasiswa. JRAMB terbit dua kali setahun.

Redaksi menerima naskah yang belum pernah dipublikasikan. Pedoman penulisan naskah untuk JRAMB tercantum pada bagian akhir jurnal ini.

Surat-menyurat mengenai artikel yang akan diterbitkan, langganan, keagenan dll, dialamatkan langsung ke alamat redaksi.



**JURNAL RISET AKUNTANSI MERCU BUANA (JRAMB)**  
**Pusat Pengembangan Akuntansi**  
**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

Sekretariat: Jalan Wates Km. 10 Yogyakarta,  
telpon (0274) 6498212 pesawat 144  
email: [jurnal.umby@gmail.com](mailto:jurnal.umby@gmail.com)  
web: [www.mercubuana-yogya.ac.id](http://www.mercubuana-yogya.ac.id)

---

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat-Nya kami bisa menyelesaikan Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana Edisi Volume 1 Nomor 1 Tahun 2015.

Kami mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga jurnal edisi pertama ini akhirnya dapat diterbitkan.

Redaksi menyadari bahwa jurnal edisi pertama ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi sempurnanya jurnal ini.

Semoga jurnal ini memberikan informasi bagi masyarakat dan bermanfaat untuk pengembangan wawasan dan peningkatan ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Yogyakarta, 30 Mei 2015  
Redaksi

## DAFTAR ISI

Anggota Redaksi .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv
<b>ANALISIS PENGARUH SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA</b>	
Hasim As'ari .....	1 - 13
<b>FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN</b>	
Nita Andriyani Budiman .....	14-34
<b>PENGARUH ECONOMIC VALUE ADDED, RASIO PROFITABILITAS DAN CAH FLOW FROM OPERATING TERHADAP RETURN SAHAM (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PROPERTI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2010-2013)</b>	
Harnovinsah dan Bernard Sagala .....	35 - 60
<b>PENGARUH MEKANISME CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PEMBERIAN OPINI AUDIT GOING CONCERN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2011-2013)</b>	
Kristina Deventy Eduk dan Nugraeni .....	61 – 75
<b>PENGARUH <i>PRICE EARNING RATIO</i> DAN <i>PRICE TO BOOK VALUE</i> TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN ASURANSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2009-2012</b>	
Maria Magdalena Inge Inge Beliani dan M. Budiantara .....	76 - 86

## **ANALISIS PENGARUH SEBELUM & SESUDAH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**Hasim As'ari**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail : hasimmercubuana@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerjasebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah semua pegawai tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang tercatat sebagai pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta sebelum bulan April 2012 dimana jumlahnya sebanyak 77 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Paired Sample T Test*. Hasil analisis dapat diketahui bahwa pada bulan 1 pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari kerja, sedangkan untuk jam kerja pemberian kompensasi berpengaruh. Pada bulan ke 2 pemberian kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja. Pada bulan ke 3 pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari danjam kerja. Selama 3 bulan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

**Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja**

## ***ANALYSIS BEFORE AND AFTER GIVING EFFECT TO THE DISCIPLINE OF EMPLOYEE COMPENSATION IN UNIVERSITY OF MERCU BUANA YOGYAKARTA***

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to analyze the effect before and after compensation for employee discipline. This study used a variable compensation as an independent variable and discipline as the dependent variable. The samples used were all employees of educational personnel Mercu Buana University Yogyakarta listed as an employee of Mercu Buana University Yogyakarta before the month of April 2012 where his number as many as 77 employees. Analysis of the data used in this study is Paired Sample T Test. The results of analysis showed that at 1 month compensation does not affect the working day, while for working hours compensation effect. In the months to 2 compensating effect on working days and hours. In the months to 3 compensation does not affect the working hours. During 3 months of compensation berpenaruh for days and hours of work, so the existence of compensating effect on labor discipline*

**Keywords: compensation, work discipline**

## Pendahuluan

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Sungguhpun begitu yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawanyang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan determinan utama dari keberhasilan dan kegagalannya.

Pegawai merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai perasaan, pikiran, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan

tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin individu karyawannya untuk berkerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner. Disiplin kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Disiplin kerja akan dapat dicapai jika

didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Secara umum karyawan

bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Adapun bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan antara lain upah, gaji, insentif, dan tunjangan serta fasilitas.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001).

Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan

mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009). Tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan zaman. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat.

Ketatnya tingkat persaingan dialami juga oleh perguruan tinggi swasta, sehingga mengakibatkan perguruan tinggi swasta dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang dulunya bernama Universitas Wangsa Manggala telah memiliki 12 program studi dengan 6 fakultas yang berlokasi di Jalan Wates Km 10 dan Jalan Gejayan. Universitas Mercu Buana Yogyakarta sampai sekarang masih diminati oleh banyak masyarakat, terutama di daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, Jawa Barat dan daerah lainnya di

Indonesia.

Kesejahteraan para pegawai menjadi perhatian khusus oleh pimpinan universitas guna menjaga dan meningkatkan produktivitas. Di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, untuk pemberian kompensasi, berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji dan berbagai macam tunjangan serta penghargaan yang terdiri dari : Tunjangan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Cuti, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bonus Prestasi, Uang Lembur. Sedang untuk kompensasi non finansial berupa : seragam, Promosi, Fasilitas kesehatan, Jaminan kesejahteraan lainnya. Kesejahteraan karyawan juga dijamin lewat program koperasi guna mendukung kebutuhan ekonomi para karyawan. Koperasi yang disediakan oleh Kopika.

Bagi universitas, penelitian disiplin sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para pegawai serta melakukan pengawasan dan perbaikan. disiplin pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup



universitas ini. Setiap instansi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan disiplin pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Universitas Mercu Buana Yogyakarta adalah adanya persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor Universitas lainnya, akan tetapi Universitas Mercu Buana Yogyakarta tetap beroperasi dengan mengandalkan para pegawai dan mahasiswa yang ada, di samping itu Universitas Mercu Buana Yogyakarta juga terus mengupayakan inovasi agar tetap bisa bertahan. Pada kesempatan ini akan

diteliti bagaimana pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta tetap bersedia bekerja demi kelangsungan universitas, fakultas dan prodi. Oleh karena itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi (Gaji Ke 13) terhadap disiplin kerja pada bulan 1?
2. Bagaimana pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi (Gaji Ke 13) terhadap disiplin kerja pada bulan 2?
3. Bagaimana pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi (Gaji Ke 13) terhadap disiplin kerja pada bulan 3?
4. Bagaimana pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi (Gaji Ke 13) terhadap disiplin kerja selama 3 bulan?

### **Literatur Review**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan

terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002). Selain itu dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2000) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu

kesadaran atau keinsafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2003) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Menurut Fathoni (2006) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2003).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan

tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat

penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi dan variabel terikatnya adalah disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana Yogyakarta baik yang tetap maupun yang kontrak sejak Januari 2012 sebanyak 77 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Paired*

*Sample T Test*.

### **Hasil Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut : Pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pada bulan 1. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pemberian kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jumlah hari kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tidak tepat yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja (hari kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jam kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tepat yang diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja (jam kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Pada Bulan 2, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (hari kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tepat yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja (hari kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Demikian pula pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jam kerja).

Pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pada bulan 3. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, pemberian kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jumlah hari kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tidak tepat yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja (hari kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Demikian pula pemberian kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jam kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tidak

tepat yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja (jam kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Pengaruh sebelum dan sesudah pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja selama 3 bulan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (hari kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tepat yang diterima oleh pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja (hari kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hal yang pada pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (jam kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi tepat yang diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja (jam kerja) pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh sebelum & sesudah pemberian kompensasi

terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Mercu Buana Yogyakarta adalah sebagai berikut : Pada bulan 1 Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan untuk jam kerja pemberian kompensasi berpengaruh, sehingga pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. 2. Pada bulan 2 pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin Kerja . 3. Pada bulan 3 pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap hari dan jam kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja 4. Selama 3 bulan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap hari dan jam kerja, sehingga adanya pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### Daftar Pustaka

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005.  
“Pengaruh Persepsi Karyawan  
Mengenai

Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan  
Kerja dan Motivasi Terhadap  
Kinerja.” JRBI, Vol.1 No. 1,  
pp.63-74

Hasibuan, Malayu, S.P.,1994. Sumber  
Daya Manusia. Jakarta : Bumi  
Aksara.

Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : Graha Ilmu.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 10  
Tahun 1979 tentang Penilaian  
Pelaksanaan Pekerjaan  
Pegawai Negeri Sipil. Dari  
[www.humkumonlne.com](http://www.humkumonlne.com)

Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku  
Organisasi*. PT Indeks.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: STIEYKPN.

Sudarmayanti, 2001. Sumber Daya  
Manusia dan Produktifitas  
Kerja. Bandung : Manda Maju.

Sopiah. 2008. *Perilaku  
Organisasional*. Yogyakarta :

Andi Offset.  
Sugiyono. 2002. *Statistika untuk*

*Penelitian.* Bandung: CV  
Alfabeta.

## Lampiran

**Tabel 4.1. Pengujian Hipotesis Hari Kerja Pada Bulan 1**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 1	Jumlah Hari Masuk – Sebelum Kompensasi- Jumlah Hari Masuk- setelah Kompensasi	-.824	.313	-.915	67	.363

Sumber : diolah, tahun 2012 ( lampiran 3 )

**Tabel 4.2. Pengujian Hipotesis Jam kerja Pada Bulan 1**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 2	Jumlah jam kerja – Sebelum Kompensasi- Jumlah Jam kerja - setelah Kompensasi	3.781	14.896	3.354	67	0.001

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 3)

**Tabel 4.3. Pengujian Hipotesis Hari Kerja Pada Bulan 2**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 2	Sebelum Kompensasi- Jumlah Hari Masuk- setelah Kompensasi	2.327	4.214	6.908	73	0.000

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 4)

**Tabel 4.4. Pengujian Hipotesis Jam kerja Pada Bulan 2**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 2	Jumlah jam kerja – Sebelum Kompensasi- Jumlah Jam kerja - setelah Kompensasi	36.741	54.557	10.213	73	0.000

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 4)



**Tabel 4.5. Pengujian Hipotesis Hari Kerja Pada Bulan 3**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 1	Jumlah Hari Masuk – Sebelum Kompensasi- Jumlah Hari Masuk- setelah Kompensasi	- 1.292	0.042	-1.867	71	0.066

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 5)

**Tabel 4.6. Pengujian Hipotesis Jam kerja Pada Bulan 3**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 2	Jumlah jam kerja – Sebelum Kompensasi- Jumlah Jam kerja - setelah Kompensasi	- 9.961	2.267	-1.255	71	0.214

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 5)

**Tabel 4.7. Pengujian Hipotesis Hari Kerja Selama 3 bulan**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 1	Jumlah Hari Masuk – Sebelum Kompensasi- Jumlah Hari Masuk- setelah Kompensasi	0.344	1.328	3.351	213	0.001

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 6 )

**Tabel 4.8. Pengujian Hipotesis Jam kerja selama 3 bulan**

		Paired Differences				
		95% Confidence Interval of the Difference				
		Lower	Upper	t	df	sig.(2-tailed)
Pair 2	Jumlah jam kerja – Sebelum Kompensasi- Jumlah Jam kerja - setelah Kompensasi	12.509	22.406	6.954	213	0.000

Sumber : diolah, tahun 2012 (lampiran 6)



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**  
YOGYAKARTA

**Program Studi Akuntansi**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

Jl. Wates Km. 10 Sedayu Bantul Yogyakarta 55753  
Telp. (0274) 6498212 ext. 145, Fax. (0274) 6498213  
email : [jurnal.umby@gmail.com](mailto:jurnal.umby@gmail.com)