

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PASIMARANNU
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RAHMAT KARYADI YUSUF
2018MM11433**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PASIMARANNU
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**RAHMAT KARYADI YUSUF
2018M11433**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN PASIMARANNU
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

RAHMAT KARYADI YUSUF

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 9 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. Ak, C.A.

Anggota

Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M.

Mengetahui :

Direktur PPs STIE Nobel Indonesia,

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Prodi Magister Manajemen,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. Ak, C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

*“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
PASIMARANNU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”*

Nama Mahasiswa : Rahmat Karyadi Yusuf
NIM : 2018MM11433
Program Studi : Manajemen
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :
Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. Ak, C.A.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji 1 : Dr. M. Rustam DM, S.E., M.Si., Ak
Dosen Penguji 2 : Dr. Sudirman Dandu, S.Sos., M.M.

Tanggal Ujian : 9 September 2020

SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, September 2020



Rahmat Karyadi Yusuf
2018MM11433

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dalam menyelesaikan dengan baik tesis ini dengan judul : “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Dengan diselesaikannya penulisan tesis ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. sebagai Ketua STIE Nobel Indonesia.
2. Dr. Maryadi, S.E, M.M. sebagai Direktur PPs STIE Nobel Indonesia.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.Ak, C.A. sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen sekaligus Ketua Komisi Pembimbing dan Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip, M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
4. Segenap dosen Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Segenap staf Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia atas seluruh bantuan yang telah diberikan.
6. Ayahandaku Abdul Malik Yusuf, istriku Astri Milasar Bahtiar serta anak-anakku Asqar Riziq Muyassar dan Rasty Kalisha Zahran atas segenap kasih sayang, semangat, dukungan moral dan doa restunya.

7. Kakakku Rahmat Kartolo Yusuf dan adikku Suwita Karyani Yusuf atas bantuan, dukungan, semangat dan doanya.
8. Segenap teman-teman pascasarjana Kelas X-J dan MSDM 6 atas kerjasama dan dukungannya.
9. Segenap rekan kerja dan semua pihak yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, walaupun telah dikerahkan seluruh kemampuan, tapi pastinya akan masih kekurangan dan kekurangtepatan di dalam tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam rangka penyempurnaan tesis ini sehingga dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 12 September 2020

Penulis,

Rahmat Karyadi Yusuf

ABSTRAK

Rahmat Karyadi Yusuf. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar (dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Deddy Rahwandi Rahim).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) pengaruh langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) pengaruh langsung kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) pengaruh tidak langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, berjumlah 40 orang yang dijadikan sampel. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) yang dikombinasikan dengan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompensasi berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 3) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Rahmat Karyadi Yusuf. 2020. *The Effect of Compensation and Work Motivation toward the Employee Performance through Employee Work Discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency, supervised by Sylvia Sjarlis and Deddy Rahwandi Rahim.*

This study aims to analyze (1) the direct effect of compensation and work motivation toward the employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (2) the direct effect of compensation, work motivation, and work discipline toward the employee performance in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (3) indirect compensation and work motivation toward the employee performance through employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency.

This study method used a quantitative methods and conducted in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency from July to August 2020. The population in the study were civil servants who served in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency by 40 people who were being sampled. Hypothesis testing uses path analysis combined with Sobel test.

The results show that (1) compensation has no effect on work discipline while work motivation has a positive effect on employee discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency (2) compensation has no effect on employee performance while work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance in the District Pasimarannu, Selayar Islands Regency (3) compensation has no effect on employee performance through work discipline while work motivation has a positive effect on employee performance through employee work discipline in Pasimarannu District, Selayar Islands Regency.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINAL TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Penelitian Terdahulu	13
2.2. Kompensasi	17
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	17
2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	18
2.2.3. Sistem Pemberian dan Pembayaran Kompensasi.....	20
2.3. Motivasi Kerja	21
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.3.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	23
2.3.3. Azas-Azas Motivasi Kerja.....	24
2.4. Disiplin Kerja	25
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	27
2.4.3. Indikator Disiplin.....	28
2.5. Kinerja Pegawai.....	31
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai	31
2.5.2. Kriteria Kinerja Pegawai.....	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.	34
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	34
3.2. Hipotesis Penelitian	35
3.3. Defenisi Operasional Variabel	36

BAB IV	METODE PENELITIAN	39
4.1.	Pendekatan Penelitian.....	39
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
4.3.	Populasi dan Sampel.....	40
4.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	43
4.5.	Jenis dan Sumber Data.....	44
4.6.	Metode Analisis Data.....	45
4.6.1.	Uji Validitas.....	45
4.6.2.	Uji Reliabilitas.....	46
4.6.3.	Statistik Deskriptif.....	46
4.6.4.	Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6.5.	Uji Hipotesis.....	48
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	52
5.1.	Hasil.....	52
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
5.1.2.	Deskripsi Responden	55
5.1.3.	Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel	58
5.1.4.	Validitas dan Reliabilitas	65
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	68
5.1.6.	Hasil Pengujian Hipotesis	71
5.2.	Pembahasan.....	78
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	87
6.1.	Simpulan	87
6.2.	Implikasi.....	88
6.3.	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		90
LAMPIRAN-LAMPIRAN		95

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	13
4.1	Keadaan PNS di Kecamatan Pasimarannu	42
4.2	Sampel yang Digunakan pada Penelitian	43
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	56
5.6	Persepsi terhadap Kompensasi	57
5.7	Persepsi terhadap Motivasi Kerja	59
5.8	Persepsi terhadap Disiplin Kerja	60
5.9	Persepsi terhadap Kinerja Pegawai	62
5.10	Uji Validitas Variabel Kompensasi	64
5.11	Uji Validitas Item Variabel	64
5.12	Uji Reliabilitas Variabel	65
5.13	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Model Regresi I	67
5.14	Hasil Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> Model Regresi II	68
5.15	Hasil Uji Multikolinearitas	69
5.16	Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)	70
5.17	Pengaruh Gabungan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)	71
5.18	Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	71
5.19	Pengaruh Gabungan Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)	72
5.20	Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)	75
5.21	Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)	75

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	35
5.1	Diagram Analisis Jalur	73

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Uraian	Halaman
1	Kuesioner	84
2	Tabulasi Data Variabel	87
3	Tabulasi Data Responden	93
4	Hasil Validasi dan Olah Data Penelitian	95
5	Surat Keterangan Validasi	107
6	Surat Izin Penelitian Tesis	108
7	Daftar Hadir Pegawai	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia sehingga sangat perlu untuk diperhatikan, oleh karena teknologi secanggih apapun yang digunakan dalam suatu organisasi serta modal sebesar apapun yang dimiliki oleh organisasi, pegawai dalam suatu organisasi yang akan menjalankan roda organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus didukung oleh kualitas pegawai yang baik sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi pegawai. Sumber daya manusia merupakan modal sangat penting bagi organisasi karena perannya sebagai subyek dalam melaksanakan kebijakan maupun kegiatan operasional organisasi. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai olah pikir dan tenaga dari pegawai terhadap suatu pekerjaan.

Instansi pemerintah adalah entitas yang secara tegas dipilih untuk melaksanakan tugas negara sebagai kumpulan multi-layanan. Prioritas pemerintah dapat dicapai dengan mampu mengelola, menata, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi itu sangat menentukan karena organisasi pemerintahan itu sendiri bergantung pada manusia. Karyawan merupakan elemen penting dalam manajemen organisasi. Pegawai merupakan faktor penentu untuk lembaga pemerintah yang efektif dan efisien. Karyawan yang menjadi kekuatan penuntun dan menentukan jalannya perusahaan. Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang

harus diperhatikan oleh setiap instansi, terlebih lagi mengingat instansi pemerintah yang menangani pelayanan publik. Ini membuat setiap organisasi berfungsi lebih efektif, efisien, dan produktif. Hal ini tentu saja akan memungkinkan instansi pemerintah untuk dapat memastikan kelangsungan hidupnya dalam penyediaan layanan publik. Instansi pemerintah ini harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Manusia juga harus dilihat sebagai faktor penentu, karena di tangan manusia semua invensi akan direalisasikan dalam upaya membangun instansi pemerintah. Karyawan adalah penggerak operasi badan. Efisiensi pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi.

Menurut Wibowo (2013) sukses adalah suatu kegiatan untuk menguasai sumber daya organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Secara teori, apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja adalah efisiensi. Output pekerja di suatu perusahaan mempengaruhi jumlah dan efisiensinya. Kelemahan dan kekuatan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mengenali kelemahan dan kekuatan karyawan sebagai dasar untuk peningkatan kelemahan dan kekuatan, sehingga keterlibatan dan pertumbuhan karyawan dapat ditingkatkan untuk mencapai target yang selaras dengan visi dan agenda organisasi.

Pembahasan mengenai pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari posisi pekerja saat ini dan pihak manajemen perusahaan, yaitu manusia itu sendiri dalam hal ini. Sebagai anggota suatu organisasi, individu memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan tugasnya untuk kemajuan organisasi. Setiap orang dalam organisasi perlu memiliki kemampuan untuk dimanipulasi untuk menghasilkan hasil yang optimal. Manusia adalah sumber daya potensial dan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda organisasi. Kontribusi terbesar bagi

organisasi dapat dibuat oleh sumber daya manusia yang terorganisir dan didorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Proses yang berbeda diperlukan di setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Wahyuni et al (2013) menemukan bahwa motivasi, keahlian, lingkungan kerja, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Wijaya, Siagian (2016), kinerja pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain gaji, kondisi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja. Pengaruh internal dan eksternal dapat berpengaruh besar terhadap efisiensi karyawan. Komponen internal meliputi kepemimpinan, keterampilan berbasis pengetahuan, kepuasan dengan pekerjaan dan antusiasme terhadap pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja dan kondisi kerja merupakan variabel eksternal.

Berkaitan dengan kinerja pegawai yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Selayar adalah masih adanya pegawai yang dalam hal melaksanakan pekerjaan, manakala diberikan amanat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak menyelesaikan sesuai dengan yang diperintahkan. Baik dari segi kuantitas atau volume pekerjaan maupun dari segi kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan terkadang tidak yang diharapkan. Selain itu, dalam hal pelaksanaan pekerjaan ataupun penyelesaian pekerjaan tidak berjalan sebagaimana keinginan. Yang sangat diharapkan bahwa suatu pekerjaan dalam dilakukan secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi dalam melakukan inilah yang terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karenanya, dalam rangka optimalisasi pelayanan dan pekerjaan yang diberikan oleh pegawai adalah dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi atau

tambahan penghasilan pegawai dalam rangka merangsang motivasi dan dapat menumbuhkan disiplin kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang bertugas di wilayah Kecamatan Pasimarannu. Bagi pegawai negeri sipil, salah ukuran kinerja adalah berdasar pada sasaran kerja pegawai (SKP) yang terukur dan penilaian dilakukan setiap akhir tahun, dan cenderung nilai tiap tahunnya dari sasaran kerja pegawai ini bersifat stagnan atau tidak ada perkembangan yang berarti.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang berperan dalam meningkatkan efisiensi pekerja. Hasibuan (2017) mencatat bahwa semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan harus dibayarkan untuk apa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu pengorbanan terbesar yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan operasionalnya. Kompensasi akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya dan akan memastikan perkembangan keadilan bagi semua pekerja. Kompensasi akan menginspirasi dan menciptakan individu baru untuk memasuki perusahaan dan membuat calon karyawan tetap berada dalam organisasi dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan hasil. Dengan bonus tersebut diharapkan efisiensi juga akan meningkat dan perusahaan akan menawarkan layanan terbaik untuk mencapai tujuan strategis organisasi yang diharapkan.

Bagi pegawai negeri sipil, khususnya di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dimungkinkan bagi pemerintah daerah untuk memberikan kompensasi yaitu perubahan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan berdasarkan jabatan atau tempat bertugas ataupun lama

pengabdian bagi seorang pegawai negeri sipil. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai diharapkan berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan pegawai tersebut diterima oleh pegawai setiap bulan yang diharapkan agar dapat menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Selain itu, pemberian tambahan penghasilan pegawai juga diharapkan agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan sehingga memberikan kualitas layanan sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan kompensasi atau tambahan penghasilan pegawai bagi pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu adanya perbedaan besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai negeri sipil. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dibedakan berdasarkan pangkat atau golongan atau berdasarkan jenjang karier atau jabatan yang diemban. Pemberian kompensasi tidak didasarkan atas beban kerja dan kehadiran. Seorang pegawai negeri sipil yang dibebani oleh pekerjaan yang sangat banyak dan menguras waktu dan tenaga tetap tidak berpengaruh kepada besarnya kompensasi yang diperoleh setiap bulan. Sedangkan jika seorang pegawai negeri sipil memiliki pangkat atau golongan serta kedudukan jabatan yang tinggi akan tetap menerima kompensasi atau tambahan penghasilan pegawai lebih tinggi dari pegawai yang status kepangkatan dan jabatan lebih rendah walaupun memiliki beban kerja dan kehadiran yang lebih rendah. Adanya ketimpangan pemberian kompensasi memungkinkan terjadinya penurunan disiplin dan motivasi kerja sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Penelitian Komara dan Nellywati (2014), Munzakir dan Zainuri (2018), Wairooy (2017), Tindow dkk (2014) dan Sukidi dan Wajdi (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Wijaya (2019), Riansari dan Achmad (2012), Juliningrum dan Sudiro (2011), Mekel dkk (2014) dan juga Arifin dkk (2017) menemukan bahwa kompensasi secara tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. dan penelitian Sasangka dkk (2017), Rahayu (2015), Dwiguspana (2016), Sari dkk (2015), Baharuddin dan Safitri (2018) menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai/karyawan.

Untuk dapat mengoptimalkan efisiensi agar dapat bekerja secara maksimal seringkali dibutuhkan motivasi dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja merupakan dorongan keinginan dan penggerak kemampuan seseorang dalam bekerja guna mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Adisasmita (2011) motivasi merupakan suatu proses memberikan inspirasi dan motivasi kepada orang untuk melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Motivasi dapat digunakan sebagai pendorong bagi siapa saja untuk melakukan suatu operasi guna mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keinginan tinggi untuk bekerja biasanya memperoleh hasil yang baik.

Sejalan dengan itu, dalam rangka mencapai kinerja yang diharapkan organisasi maka dibutuhkan motivasi kerja pegawai. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan adanya motivasi kerja sehingga dapat tercapai pula tujuan pribadi dari pegawai. Motivasi merupakan akan menjadi mata rantai yang dimulai dari

kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Adanya kejelasan tujuan suatu organisasi maka semua personal akan termotivasi dalam memahami dan melaksanakan tujuan organisasi tersebut.

Motivasi kerja sering kali dipandang sebagai stimulan pada diri individu yang ditandai dengan munculnya suatu kekuatan yang memotivasi dalam diri individu yang diikuti dengan respon terhadap adanya tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan mental yang dapat memotivasi individu atau kelompok untuk mencurahkan segenap tenaga dan pemikirannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sikap optimis karyawan terhadap kondisi kerja akan meningkatkan semangat kerja guna mencapai efisiensi yang optimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasil dari suatu tindakan. Inspirasi untuk bekerja berasal dari dalam diri manusia karena kebutuhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Fakta yang terkadang terjadi adalah motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan gaji dan dapat mempengaruhi kualitas kerja serta efisiensi karyawan.

Dalam hal terkait dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu adalah kurangnya keteladanan dan dorongan dari atasan yang memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terbatasnya fasilitas dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang membuat pekerjaan menumpuk dapat menurunkan motivasi kerja pegawai. Faktor lain permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu adalah tidak ada penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga motivasi kerja pegawai tidak tumbuh dan berkembang bahkan stagnan .

Penelitian yang dilakukan Linda dan Susanti (2011), Kumarawati dkk (2017), Erdiansyah (2016), Tindow dkk (2014) serta Sukidi dan Wajdi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Susanti dan Baskoro (2012), Mananeke dkk (2014), Tumilaar (2015), Murti dan Srimulyani (2013), juga Suwati (2013) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan/pegawai. Terkait dengan penelitian yang menghubungkan antara motivasi kerja terhadap disiplin pegawai, Syukron (2014), Kumarawati dkk (2017), Susanty dan Baskoro (2012), Diantari dan Yuniarti (2014), Fauzan (2017) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Disiplin merupakan elemen yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Singodimejo dalam Sutrisno (2015), disiplin adalah kemampuan dan keinginan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma hukum yang berlaku di sekitarnya. Disiplin dalam bekerja merupakan pendekatan atau perilaku yang memiliki keuntungan besar, baik dari segi tujuan perusahaan maupun kepentingan karyawan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terlaksananya instruksi dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal oleh organisasi. Manfaatnya adalah para pekerja akan memiliki lingkungan kerja yang lebih baik dan moral yang lebih baik. Pada akhirnya, tujuan organisasi dapat tercapai dengan cara menyadarkan karyawan / karyawan akan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan aktivitas, diperlukan petunjuk kerja dari organisasi/instansi agar kegiatan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan dan

perlu didukung oleh peraturan kerja organisasi/instansi sehingga disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja harus dikelola dengan baik dalam pelaksanaannya oleh para pegawai karena akan tercipta pekerjaan yang kurang baik dan kurang maksimal jika terjadi penurunan kedisiplinan yang mengakibatkan kinerja instansi juga menurun. Pelayanan publik harus dikedepankan oleh instansi pemerintah. Yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi/instansi adalah kinerja pegawai. Salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi/instansi adalah kinerja pegawai sehingga sangat perlu diperhatikan. Citra dari suatu organisasi/instansi yang baik dapat dicerminkan oleh kinerja pegawai yang baik.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai adalah pemberian kompensasi, ada keteladanan dalam organisasi, ada aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada perhatian kepada pegawai/karyawan, penciptaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dari hasil penelitian Putra dkk (2016) ditemukan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah keteladanan pemimpin, pengawasan melekat, ketegasan pemimpin dan sanksi hukum.

Fenomena yang terkait dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu bahwa disiplin kerja pegawai belum berjalan secara optimal, dimana masih ada pegawai yang belum menaati disiplin kerja seperti jam kerja. Masih ada pegawai yang terlambat melaksanakan tugas dan pulang sebelum jam pulang. Sanksi yang tegas tidak diterapkan terhadap pegawai yang tidak menjalankan tugas tepat waktu sehingga tidak ada motivasi untuk

meningkatkan kedisiplinan. Faktor kedisiplinan juga tidak berpengaruh terhadap perbedaan besaran kompensasi yang diterima setiap bulan, serta keteladanan dan motivasi dari atasan. Tindakan seperti ini berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Sari dan Hadijah (2016), Wairooy (2017), Erdiansyah (2016) juga Tindow dkk (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian Arianto (2013), Kamrawati dan Yasa (2017), Arisanti dkk (2019), Setiawan H (2013), serta Octarina (2013) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan gambaran latar belakang di atas, baik ditinjau dari segi teori maupun permasalahan aktual serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai di bidang pemerintahan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?

3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Menyediakan dan memperlihatkan data yang empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Sebagai tambahan informasi kepada peneliti khususnya di bidang sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam mengembangkan kebijakan pengembangan pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermanfaat dalam penentuan hipotesis maupun kerangka pikir yang akan membantu peneliti dalam menentukan hal tersebut. Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pangarso dan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin kerja berpengaruh postif terhadap kinerja pegawai
2.	Sari dan Hadijah (2016)	Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh postif terhadap kinerja pegawai.
3.	Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh postif terhadap kinerja

		Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Regional VII Makassar	pegawai
4.	Erdiansyah (2016)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Patarakan Palembang	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5.	Tindow dkk (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6.	Linda dan Susanti (2011)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
7.	Kumarawati dkk (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai
8.	Sukidi dan Wajdi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

		Kabupaten Boyolali	
9.	Syukron (2014)	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Bina Mitra Mandiri Kudus	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai
10.	Susanty dan Baskoro (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai
11.	Diantari dan Yuniarti (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Denpasar	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai
12.	Fauzan (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia, Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang PematangSiantar	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai
13.	Komara dan Nelliwati	Pengaruh	Kompensasi dan

	(2014)	Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung	motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
14.	Munzakir dan Zainuri (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
15.	Sasangka dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan PT. Putera Papan Utama	Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai
16.	Rahayu (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang	Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
17.	Dwiguspada dkk (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dan kinerja
18.	Sari dkk (2015)	Pengaruh	Kompensasi

		Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan	berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai
19.	Baharuddin dan Safitri (2018)	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh	Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan mencapai kompensasi yang efektif sejalan dengan beban kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen harus memperhatikan pemberian insentif kepada pekerja agar efisiensi pekerja dapat meningkat dan moral pekerja dapat terjaga.

Menurut para ahli yang telah mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kompensasi yaitu :

a. Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

b. Menurut Hasibuan (2017), “kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai ketidakseimbangan yang diberikan kepada perusahaan”.

c. Menurut Sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih dan Suwatno (2011), 'Kompensasi adalah adanya disparitas layanan atau remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena staf tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.'

Berdasar atas defenisi para pakar tersebut di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan unsur yang berpengaruh terhadap biaya yang dikeluarkan sebagai balas jasa dari kontribusi pegawai/karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran serta pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang telah dicurahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan dalam rangkai mencapai tujuan organisasi. Dalam bidang pemerintahan merupakan tambahan penghasilan bagi pegawai di luar gaji yang diterima setiap bulannya.

Kompensasi adalah pertimbangan yang sangat signifikan untuk pekerjaan. Kebijakan ketenagakerjaan merupakan berbagai faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan besarnya upah bagi pekerja atau pegawai, dalam hal ini sangat, terkait dengan tingkat pendidikan, tingkat pekerjaan dan masa kerja pegawai atau pegawai. Oleh karena itu, untuk menilai besarnya kompensasi yang perlu dibebankan untuk biaya kesuksesan, pangkat staf, kualifikasi atau tingkat pendidikan, posisi dan masa kerja karyawan.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi pada setiap organisasi mempunyai tujuan berbeda-beda, sangat tergantung pada kepentingan dari suatu organisasi. pemberian kompensasi dari suatu organisasi salah satu tujuannya adalah memberikan motivasi atau perangsang agar terjadi peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai atau karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama; terjalinnya ikatan formal antara atasan dan bawahan dengan adanya pemberian kompensasi. Pegawai atau karyawan akan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.
2. Kepuasan kerja; kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya akan terpenuhi dengan adanya balas jasa dari pegawai atau karyawan.
3. Pengadaan efektif; pengadaan karyawan atau pegawai akan dapat menjaring tenaga kerja yang handal dengan adanya program kompensasi.
4. Motivasi; karyawan atau pegawai akan sangat termotivasi untuk bekerja dengan baik dengan adanya balas jasa yang cukup besar.
5. Stabilitas karyawan; terjadi kestabilan karyawan atau pegawai dengan adanya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak serta karyawan atau pegawai akan lebih kompetitif.
6. Disiplin; karyawan atau pegawai akan menaati seluruh peraturan yang berlaku jika pemberian balas jasa yang cukup besar yang berimbas pada disiplin karyawan atau pegawai yang semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh; konsentrasi karyawan atau pegawai akan terfokus pada pekerjaannya tanpa adanya pengaruh dari serikat buruh, hal ini dapat terjadi jika terlaksana program kompensasi yang baik.
8. Pengaruh pemerintah; intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan karena dengan adanya program kompensasi akan terhindar dari pemberian gaji di bawah batas upah minimum.

2.2.3. Sistem Pemberian dan Pembayaran Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013), sistem pemberian kompensasi yang antara lain :

1. Sistem Waktu

Sistem waktu Jumlah kompensasi (gaji, upah) akan dihitung berdasarkan waktu normal, yaitu jam, minggu, bulan. Sistem manajemen penggajian sistem waktu sangat mudah untuk diperluas ke kontraktor atau karyawan tetap atau pekerjaan sehari-hari.

Manfaat dari sistem waktu adalah bahwa sistem *pay-as-you-go* sederhana dan jumlah uang yang harus dibayarkan ditetapkan. Namun sisi negatif dari sistem waktu adalah lembur selalu dibayarkan meskipun pekerja sedang malas.

2. Sistem Hasil

Besaran kompensasi dari sistem hasil selalu berdasar pada banyaknya hasil yang dikerjakan dan bukan pada lama waktu yang digunakan untuk bekerja. Sistem hasil ini tidak cocok penerapannya pada karyawan tetap dan pada jenis

pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik seperti halnya karyawan dan administrasi.

Manfaat dari sistem pengembalian ini adalah menawarkan penghargaan bagi pekerja yang bekerja keras dan bagi karyawan atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh remunerasi yang lebih tinggi daripada karyawan atau karyawan lain karena sistem hasil menganut konsep keadilan. Dalam metode hasil ini juga, perhatian yang cukup besar diberikan pada kenyataan bahwa produk yang dihasilkan harus berkualitas tinggi karena, dalam partisipasi pekerja atau karyawan, mereka lebih memilih untuk mencapai keluaran skala besar tanpa memperhatikan kualitas produk. barang yang dihasilkan atau dibuat. Seringkali yang perlu diperhatikan manajer adalah perlindungan terhadap karyawan atau pekerja, ada kekhawatiran bahwa pekerja atau karyawan dituntut untuk bekerja di luar kemampuannya. Namun, kelemahan dari skema tersebut adalah karena adanya perbedaan antara kualitas barang yang diproduksi dan hasil pekerja terkait dengan remunerasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan cara pengupahan dimana balas jasa didasarkan volume pekerjaan dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal menetapkan balas jasa atas pekerjaan, sistem borongan cukup sulit dan rumit serta memerlukan waktu yang lama dan fasilitas yang banyak dalam menyelesaikan pekerjaan. Balas jasa yang diperoleh dari sistem borongan tergantung dari perhitungan yang matang dari karyawan atau pegawai.

Selain itu, menurut Anoki (2010), sistem pembayaran reimbursement yang biasa diterapkan adalah sebagai berikut:

- a. Jadwal waktu, besarnya gaji (gaji) tergantung pada waktu normal menyelesaikan pekerjaan, seperti jam, minggu atau bulan.
- b. Metode Kinerja (Output), kompensasi / gaji yang diperoleh atas dasar hasil yang diperoleh oleh karyawan atau staf.
- c. Metode borongan, yaitu jenis upah yang dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan dan lamanya waktu yang dibutuhkan.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja dapat membantu karyawan atau pegawai agar tetap memiliki semangat kerja meskipun diperhadapkan pada situasi yang sulit. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Wexley dan Yuki dalam Sutrisno (2015) bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan semangat atau dorongan kerja. Demikian juga seperti yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sutrisno (2015) bahwa motivasi merupakan suatu usaha yang optimal yang didukung oleh kerelaan hati dalam rangka mencapai tujuan organisasi, yang dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh kepuasan individu dimana kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) bahwa motivasi kerja merupakan rangkaian sikap dan nilai yang sangat berpengaruh terhadap individu dalam hal mencapai spesifikasi tujuan yang diinginkan. Sikap dan nilai dari motivasi kerja merupakan suatu yang dapat memberikan kekuatan dan dorongan bagi individu untuk bertingkah laku yang baik sesuai dengan keinginannya (semaksimal usaha individu dalam bekerja). Motivasi kerja menurut Franco dkk (2004) dalam

Harsuko (2011) adalah tingkat kerelaan seseorang dalam menggapai dan melestarikan usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja berhubungan dengan proses psikologi seseorang yang berpengaruh terhadap alokasi pencapaian seseorang dalam bekerja dalam rangka menstimulasi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja berkaitan dengan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar setiap orang memiliki keinginan dalam bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala upaya dalam rangka mencapai kepuasan individu. Dari definisi beberapa ahli yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal utama yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai atau karyawan agar selalu semangat atau tidak mudah menyerah jika diperhadapkan pada masalah-masalah yang sulit dalam hal melaksanakan tanggung jawab pada suatu organisasi. Motivasi kerja akan membuat pegawai atau karyawan berusaha mencari solusi yang terbaik terhadap masalah-masalah yang sulit agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya moral dan kepuasan kerja dari pegawai atau karyawan.
2. Meningkatnya produktivitas kerja dari pegawai atau karyawan.

3. Kestabilan kerja dari pegawai atau karyawan dapat dipertahankan.
4. Meningkatnya disiplin kerja dari pegawai atau karyawan.
5. Terbuka peluang untuk pengadaan pegawai atau karyawan.
6. Hubungan kerja dapat tercipt dengan baik.
7. Meningkatnya loyalitas, kreativitas dan partisipasi dari pegawai atau karyawan.
8. Meningkatnya kesejahteraan dari pegawai atau karyawan.
9. Karyawan atau pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
10. Menggunakan alat dan bahan secara efisien.

2.3.3. Azas-Azas Motivasi Kerja

Azas-azas dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Azas Mengikutsertakan

Bawahan diajak untuk dapat berpartisipasi dan diberikan kesempatan dalam rangka pengajuan ide-ide, rekomendasi dalam mengambil keputusan. Dengan memperlakukan bawahan dengan cara tersebut diharapkan agar moral dan gairah mereka meningkat sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Azas Komunikasi

Bawahan diberikan informasi yang jelas terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai, tata cara pelaksanaan serta masalah-masalah yang akan dihadapi organisasi. Dengan adanya azas komunikasi diharapkan agar motivasi kerja mereka semakin meningkat, oleh karena informasi sangat penting, semakin

banyak informasi atau pengetahuan maka akan berimbas kepada minat dan perhatian terhadap informasi tersebut.

3. Azas Pengakuan

Bawahan diberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar terhadap prestasi kerja yang telah dicapai. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan maka bawahan akan bekerja keras dan semakin meningkatkan kapasitasnya.

4. Azas Wewenang yang Didelegasikan

Bawahan diberikan sebagian kewenangan dengan cara mendelegasikan dalam hal pengambilan keputusan dan bawahan dituntut agar memiliki kreativitas dalam menjalankan tugas-tugas atasan agar mereka memiliki pengalaman.

5. Azas Perhatian dan Timbal Balik

Bawahan dimotivasi agar dapat berperan serta dalam pengambilan keputusan dengan memberikan ruang dalam mengemukakan keinginan dan harapan kepada organisasi sehingga bawahan tidak hanya berpikir dalam berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Dari uraian azas-azas motivasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa azas motivasi sangat baik diterapkan dalam rangka meningkatnya produktivitas kerja dan kepuasan karyawan atau pegawai meningkat manakala diimplementasikan. Demikian juga manakala azas-azas motivasi

diimplementasikan instansi pemerintahan oleh pimpinan organisasi, kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan dari seseorang dapat dicermati dari perilakunya dalam hal menjalankan tugas sebagai seorang pegawai atau karyawan. Sikap mental sangat erat kaitannya dengan kedisiplinan jika dicermati secara mendalam. Darmawan (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sebuah sikap, perilaku dan perbuatan yang diatur baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi. Hasibuan (2017) mencatat bahwa disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemampuan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Pengetahuan adalah sikap seorang individu yang dengan sengaja dan dengan kemauannya ingin mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan dan yang memiliki pemahaman tentang tugas dan kewajiban dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kemauan adalah sikap, perilaku, tindakan. seorang individu sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak.

Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana dalam berkomunikasi agar karyawan atau pegawai bisa mengubah sikap dan perilaku serta sebuah upaya dalam rangka peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat. Singodimejo dalam Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan dalam rangka mematuhi dan menaati norma-norma yang

berlaku di masyarakat. Disiplin kerja berguna dalam mencapai tujuan organisasi, namun menjadi penghalang adalah disiplin kerja sehingga tujuan organisasi tidak segera tercapai.

Terdapat 4 (empat) landasan yang berhubungan dengan disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) yaitu :

1. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu jika berbuat salah maka akan mendapat hukuman.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu jika berperilaku yang tidak tepat maka akan dibantu untuk dikoreksi.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu jika melakukan tindakan indisipliner maka dilindungi hak dasar individu.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu jika melakukan tindakan yang berdampak negatif maka akan ada konsekuensi pada individu yang bersangkutan.

2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja perlu diimplementasikan manakala suatu organisasi telah menetapkan tujuan manajemen. Hasibuan (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja dicerminkan dari tingginya tanggung jawab seorang pegawai atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, disiplin kerja akan memacu semangat kerja serta membantu mewujudkan tujuan organisasi. Kedisiplinan mestinya harus diperhatikan oleh semua anggota organisasi karena organisasi akan sulit mencapai tujuan jika tidak didukung oleh kedisiplinan anggota. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kunci sukses dari suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya adalah kedisiplinan.

Setiap pegawai sangat membutuhkan kedisiplinan karena akan menjadi sarana dalam melatih dan membina kepribadian agar selalu memperlihatkan kinerja yang maksimal, tingkah laku dan tata cara hidup yang baik. Penting dalam rangka meningkatkan kedisiplinan agar disertai dengan ancaman dan sanksi hukum sangat sehingga dapat memberi dorongan dan kekuatan dalam menaati dan mematuhi, kedisiplinan akan menjadi lemah jika tidak disertai dengan ancaman dan sanksi hukum. Oleh karena itu, fungsi dari disiplin kerja adalah membentuk sikap, tingkah laku dan tatanan hidup dimana keberadaan seseorang, termasuk salah satunya adalah lingkungan kerja yang memicu terciptanya suasana tertib dan teratur dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

2.4.3. Indikator Disiplin

Indikator disiplin menurut Rivai dan Sagala (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran. Indikator yang paling mendasar dalam pengukuran disiplin kerja, dan karyawan atau pegawai yang berdisiplin kerja rendah biasanya ditandai dengan kebiasaan terlambat dalam memulai pekerjaan atau datang tidak tepat waktu.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Jika karyawan atau pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi maka biasanya akan taat pada peraturan kerja dan akan melaksanakan prosedur kerja dan akan selalu mengacu pada peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja. Rasa tanggung jawab karyawan atau pegawai yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang telah diamanahkan kepada mereka.
4. Tingkat kewapadaan tinggi. Karyawan atau pegawai menggunakan alat dan bahan secara efektif dan efisien, selalu bersikap rhati-hati, cermat dan teliti dalam bekerja.
5. Bekerja etis. Salah satu wujud dari kedisiplinan adalah bekerja secara etis, tidak bertindak indisipliner, tidak bertindak yang tidak pantas kepada orang lain maupun rekan kerja.

Jika seorang karyawan atau pegawai mempunyai sikap kedisiplinan kerja tinggi maka akan merasa risih manakala belum menyelesaikan yang masih terbengkalai, malahan akan bertindak sebaliknya yakni dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan senang hati, memiliki target dalam penyelesaian pekerjaan, memiliki prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan dan sangat memahami pekerjaan didahulukan untuk diselesaikan. Karyawan atau pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menunjukkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan, bekerja dengan penuh semangat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam upaya menyelesaikan pekerjaan. Tingkah laku dari seorang karyawan atau pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi senantiasa sopan dan memelihara amanah. Seorang karyawan atau pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Dukungan dari atasan juga sangat penting dalam rangka menimbulkan inisiatif dalam bekerja, juga kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak bosan

dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak menumpuk karena diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan pemaparan tentang kedisiplinan di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mampu Mengelola Waktu

Pegawai dengan disiplin kerja tinggi mampu menata diri dengan memanfaatkan waktu dengan baik dengan berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan sepanjang hari, melakukan aktivitas secara efektif dan efisien, serta mempunyai rencana kerja yang matang.

2. Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Pegawai dengan disiplin kerja tinggi bekerja secara kreatif dan mampu bekerja secara inovatif dengan selalu menciptakan sesuatu yang baru, memiliki inisiatif dalam bekerja dan memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran dalam rangka kemajuan organisasi.

3. Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Pegawai atau karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan bekerja dengan komitmen dan loyalitas tinggi kepada organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan oleh pimpinan atau atasan. Sehingga dengan terpatrynya jiwa komitmen, loyal dan bertanggung jawab pada diri pegawai makan akan senang dan sukarela taat pada aturan yang telah ditetapkan, nama baik pribadi dan organisasi dijunjung tinggi, memiliki tanggung jawab tinggi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan berusaha mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi.

4. Bertingkah laku Sopan

Pegawai atau karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan memiliki bertingkah laku secara sopan yang merupakan sikap terpuji yang harus dimiliki. Dalam pergaulan sehari-hari, memiliki kebiasaan memberikan salam hormat, menyapa rekan kerja dan santun bekerja. Kepada atasan atau pimpinan akan selalu merasa segan, hormat dan patuh terhadap perintah.

5. Bekerja dengan Jujur dan Penuh Semangat

Salah satu ciri seorang pegawai yang berdisiplin tinggi adalah jujur dalam bekerja, memiliki sikap transparan dan terbuka dalam bekerja serta memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

6. Kuat dan Teguh Hati

Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi memiliki jiwa kuat dan teguh. Terhadap tugas yang dibebankan kepada akan diselesaikan dengan tekad yang kuat, jauh dari keluhan terhadap pekerjaan sehingga tidak menjadi beban buat pegawai lain karena keteguhan hatinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

7. Mengerahkan Semua Kemampuan

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan selalu menaati aturan yang telah ditetapkan. Segala kemampuan diri akan dikerahkan sebaik mungkin dan dengan kesadaran sendiri, dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dengan cara efektif dan efisien. Akan berupaya bersaing secara sportif dengan pegawai lain dalam mencapai prestasi kerja.

Pegawai yang berdisiplin tinggi memperlihatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang berdisiplin tinggi pastinya akan menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan peran sesuai dengan

aturan, norma atau keputusan yang telah ditetapkan di organisasi. Manakala fungsi dan aturan yang telah ditetapkan di organisasi berjalan dengan semestinya maka organisasi akan terhindar dari kekacauan dan kerusakan. Dengan demikian, keberaturan organisasi dibentuk dari kedisiplinan yang tinggi.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013) terdapat operasi dalam rangka efisiensi modal organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja organisasi. Ketika seseorang menyelesaikan misi atau pekerjaan, dia harus menangani keadilan dan tingkat keterampilan tertentu. Dalam melaksanakan tugas dan perintah, pertama-tama penting untuk menerapkan hal-hal yang berkaitan dengan apa yang harus dikerjakan, karena kemampuan dan keterampilan seseorang sangat berhasil dalam meningkatkan pemahaman tentang pekerjaan. Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa sukses merupakan aktivitas nyata yang diperlihatkan oleh semua dalam rangka mencapai prestasi kerja karyawan yang bekerja di dalam bisnis tersebut.

Menurut Aries dan Baskoro (2012) bahwa kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suryadi (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses. Oleh karena itu, Hosmani dan Shambhusshankar (2014) mengungkapkan kinerja akan selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan oleh individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Simamora dalam Riani (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan derajat dari pegawai dalam mendapatkan atau mencapai pekerjaan yang dipersyaratkan. Kinerja menurut Riani (2013) merupakan pencapaian hasil seseorang yang mengacu pada ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.5.2. Kriteria Kinerja Pegawai

Kriteria kinerja adalah dimensi untuk menilai kinerja pemegang posisi, mengevaluasi tim dan unit kerja. Dimensi mewakili ekspektasi kinerja dan terkait dengan upaya individu dan tim untuk mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson dalam Harsuko (2011) terdapat 3 (tiga) jenis kriteria kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat karakteristik pribadi karyawan. Kriteria kinerja ini berkaitan dengan kepribadian karyawan, bukan prestasi dan bentuk nyata pekerjaan yang telah dijalankan. Kriteria ini terkait erat dengan loyalitas, keandalan, keterampilan komunikasi, dan keterampilan kepemimpinan.
2. Kriteria berbasis perilaku berfokus pada bagaimana melakukan pekerjaan. Kriteria kinerja yang berlaku untuk orang lain atau rekan kerja. Hubungan interpersonal adalah fokus dari kriteria ini.
3. Kriteria berbasis hasil semakin populer karena produktivitas dan daya saing internasional digarisbawahi. Kriteria kinerja ini terkait erat dengan apa yang telah dicapai dan dicapai.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian merupakan kerangka kerja yang dapat digunakan sebagai pendekatan pemecahan masalah. Kerangka konseptual penelitian menggunakan pendekatan saintifik dan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

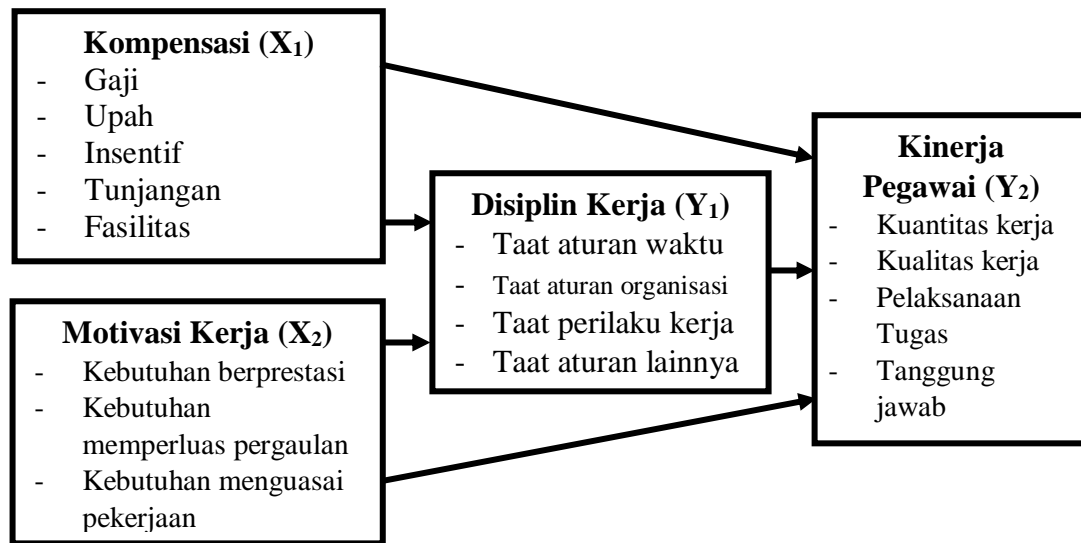
Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan diimbangi

dengan apa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Komara dan Nellywati (2014), Munzakir dan Zainuri (2018), Wairooy (2017), Tindow et al (2014) dan Sukidi dan Wajdi (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Sasangka et al (2017), Rahayu (2015), Dwiguspana (2016), Sari et al (2015), Baharuddin dan Safitri (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan dan karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan Linda dan Susanti (2011), Kumarawati dkk (2017), Erdiansyah (2016), Tindow dkk (2014) serta Sukidi dan Wajdi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Syukron (2014), Kumarawati dkk (2017), Susanty dan Baskoro (2012), Diantari dan Yuniarti (2014), Fauzan (2017) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2015) disiplin adalah kemauan dan kemauan seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Sari dan Hadijah (2016), Wairooy (2017), Erdiansyah (2016) juga Tindow dkk (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan kinerja menurut Wibowo (2013) merupakan kegiatan untuk mengelola sumber daya organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Kerangka konseptual penelitian selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori sebelumnya, adapun yang menjadi hipotesis yang akan diuji secara empiris pada ini penelitian adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap positif kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

6. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Di samping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara rinci operasional variabel dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan insentif atau tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pasimarannu setiap bulan. Variabel kompensasi secara operasional diukur dengan menggunakan gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keinginan yang kuat dalam diri pegawai negeri sipil di Kecamatan Pasimarannu dalam melaksanakan tugas dan

menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Variabel motivasi kerja secara operasional dapat diukur dengan menggunakan atau melihat kebutuhan berprestasi (tujuan kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, risiko), kebutuhan ekspansi sosial (komunikasi, persahabatan) dan kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (pemimpin, perusahaan besar, panutan).

3. Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan perilaku pegawai negeri sipil dalam menaati peraturan yang berlaku di masing-masing instansi atau unit kerja yang berada di wilayah kerja Kecamatan Pasimarannu. Variabel disiplin kerja secara operasional dapat diukur dengan menggunakan atau melihat ketaatan pegawai terhadap aturan waktu, ketaatan pegawai terhadap aturan organisasi, ketaatan pegawai terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan serta ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pasimarannu dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Variabel kinerja pegawai secara operasional dapat diukur dengan menggunakan atau melihat kualitas kerja (seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan/pekerjaan), kuantitas pekerjaan (berapa lama atau berapa karyawan melakukan pekerjaan/pekerjaan itu

dapat dilihat dari kecepatan di tempat kerja), kinerja tugas (seberapa tinggi tingkat akurasi di tempat kerja) dan tanggung jawab (kesadaran penuh di tempat kerja)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, metode penelitian yang sangat penting diperhatikan oleh seorang peneliti. Dengan menggunakan metode penelitian yang tepat maka peneliti dapat mengambil langkah-langkah dalam rangka memperoleh gambaran terkait masalah yang dihadapi sehingga dapat diterjemahkan dalam

bentuk penelitian. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan secara deduktif ke induktif. Pendekatan dari metode penelitian ini adalah bermula dari kerangka teori, pendapat dari para ahli, maupun berdasarkan pengalaman yang dipahami oleh peneliti, yang selanjutnya akan dimodifikasi menjadi suatu permasalahan serta cara pemecahan dari suatu permasalahan dan pembenaran dari solusi masalah dapat diperoleh dari penelitian sebelumnya serta dukungan data di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini digunakan dalam konteks populasi atau sampel penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif / statistik dilakukan dengan maksud untuk menguji hipotesis yang diidentifikasi oleh peneliti. Metode penelitian ini bersifat ilmiah karena menggunakan kaidah-kaidah keilmuan, yaitu konkrit / empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Karena penelitian yang dilakukan berupa data dan data serta analisis data statistik, maka metode penelitian ini disebut kuantitatif.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan pada penelitian adalah Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar Sulawesi Selatan. Salah satu dari 11 (sebelas) kecamatan yang ada di Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini membutuhkan waktu selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu organisasi memiliki peran sentral dan menentukan untuk dimainkan. Kedua istilah tersebut merupakan konsep dengan ciri dan ciri tertentu. Populasi adalah atribut total, baik manusia, objek atau peristiwa yang menjadi fokus penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari objek, manusia atau peristiwa yang mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan suatu generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek dengan kualitas dan deskripsi yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Semua PNS yang ada di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar menjadi populasi dalam penelitian ini.

Sampel harus merupakan bagian dari populasi perwakilan yang diteliti. Sampel yang baik yang dapat diambil dari suatu populasi adalah sampel yang representatif atau dapat dikatakan sebagai suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Jumlah sampel minimal yang akan diambil peneliti adalah 30 sampel menurut pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2017) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang baik adalah sebagai berikut:

- Ukuran sampel yang benar adalah antara 30 dan 500
- Jika sampel dibagi ke dalam kategori, jumlah anggota sampel untuk setiap kategori paling sedikit 30.
- Jika penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis multivasi (urutan atau regresi berganda) maka jumlah sampel yang digunakan minimal 10 dari total variabel. Karena terdapat 5 variabel penelitian (independen dan dependen), maka jumlah sampel adalah $10 \times 50 = 50$.

Oleh karena itu, berdasarkan analisis di atas, sampel antara 40 dan 100 dapat digunakan untuk penelitian. Mengingat penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel dan jumlah pegawai khususnya PNS yang bekerja di Kecamatan Pasimarannu. Sementara menurut Hair et al (2014), ukuran sampel harus 100 atau lebih. Jumlah sampel yang digunakan akan disesuaikan dengan keberadaan PNS yang dipastikan berada di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dikarenakan adanya mobilitas petugas sehingga jumlah sampel yang akan digunakan tidak ditentukan. Sebagai bahan informasi terkait data PNS di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.
Keadaan PNS di Kecamatan Pasimarannu

No.	Instansi/Unit Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
I. Pegawai Negeri Sipil Daerah (Kabupaten)		
1.	Kantor Kecamatan Pasimarannu	14
2.	UPTD Puskesmas Pasimarannu	22
3.	Balai Penyuluhan KB Kecamatan Pasimarannu	2
4.	Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Pasimarannu	1
5.	UPT SMPN 6 Kepulauan Selayar :	
	- Guru	15

	- Tata Usaha/Administrasi/Penjaga Sekolah	2
6.	UPT SMPN 18 Kepulauan Selayar :	
	- Guru	7
	- Tata Usaha/Administrasi/Penjaga Sekolah	1
7.	UPT SMPN 32 Kepulauan Selayar :	
	- Guru	6
	- Tata Usaha/Administrasi/Penjaga Sekolah	2
8.	UPT SDN/SDI se-Kecamatan Pasimarannu :	
	- Guru	29
	- Tata Usaha/Administrasi/Penjaga Sekolah	2
Jumlah I		103
II. Pegawai Negeri Sipil Daerah (Provinsi)		
9.	UPT SMAN 6 Selayar :	
	- Guru	8
	- Tata Usaha/Administrasi/Penjaga Sekolah	-
Jumlah II		8
III. Pegawai Negeri Sipil (Pusat)		
10.	Kantor Urusan Agama Kecamatan Pasimarannu	1
11.	Wilker Pelabuhan Bonerate	1
12.	Navigasi	2
Jumlah III		4
Jumlah Total (Jumlah I + Jumlah II + Jumlah III)		115

Sumber : Profil Kecamatan Pasimarannu (2019)

Dari tabel di atas, jumlah populasi yang dimungkinkan untuk dijadikan sampel adalah sebanyak 115, tapi jika diambil secara keseluruhan berdasarkan jumlah seluruh pegawai yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu maka populasi tidak akan homogen atau menjadi bias. Peneliti akan mengambil sampel khusus bagi pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu dan di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yakni sebanyak 103. Kemudian dari jumlah pegawai negeri di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, ada yang berstatus sebagai guru dan non guru atau bekerja di kantor atau instansi sebagai pelayan masyarakat yang berjumlah 46. Oleh karena itu, sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 40. Hal ini sudah memenuhi syarat jumlah sampel minimal karena penelitian ini

menggunakan 4 (empat) variabel. Adapun sampel yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Sampel yang Digunakan pada Penelitian

No.	Instansi/Unit Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
1.	Kantor Kecamatan Pasimarannu	12
2.	UPTD Puskesmas Pasimarannu	19
3.	Balai Penyuluhan KB Kecamatan Pasimarannu	2
4.	Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Pasimarannu	1
5.	Tata Usaha Sekolah	6
Jumlah		40

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur atau prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian. Kuesioner adalah alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data ini. Teknik angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyampaikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, Sugiyono (2017). Tujuan kuesioner adalah untuk mengumpulkan data tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Angket adalah sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang kepribadian atau hal-hal yang diketahuinya. Adapun alasan penggunaan kuesioner, karena kuesioner merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang efektif dan efisien untuk status responden yang cukup banyak.

Penelitian ini menggunakan penelitian cross sectional karena data dikumpulkan dari setiap elemen populasi dalam satu periode penelitian. Secara

sederhana dapat dijelaskan bahwa cross section adalah suatu kajian dalam mempelajari variabel-variabel observasi, baik variabel independen maupun variabel dependen, dalam pencarian hubungan sebab akibat antara keduanya dalam waktu yang singkat dan frekuensi hanya sekali. . Penelitian cross-sectional sangat umum dilakukan karena sangat sederhana apabila peneliti hanya mengamati fenomena pada titik waktu tertentu. Penelitian cross-sectional juga mampu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dalam populasi yang diteliti, menguji validitas model atau rumusan hipotesis dan pola atau tingkat perbedaan antara sampel yang diamati pada satu titik dan waktu. dari penelitian ini.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif yaitu data yang dapat diperoleh dari berbagai sumber informasi baik lisan maupun secara tertulis yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. Data kuantitatif yaitu data yang dapat diperoleh dalam bentuk nominal angka yang kaitannya dengan penelitian.

Sedangkan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diambil langsung oleh peneliti dari sumbernya, dicatat atau didata untuk pertama kali. Data primer yang biasanya

dibutuhkan dalam suatu penelitian adalah identitas responden dan jawaban responden melalui kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dengan tidak langsung, bukan data yang diperoleh pertama kali. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku dan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian.

4.6. Metode Analisis Data

4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji terhadap pengukuran sah atau tidak sahnya suatu kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian dinyatakan valid jika mampu mengungkap sesuatu yang diukur seperti halnya yang dipertanyakan pada kuesioner. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa uji validitas memperlihatkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang telah diukur. Manakala peneliti ingin memastikan bahwa kuesioner digunakan dalam pengambilan data terukur dengan baik dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktiknya belum dapat dipastikan data yang sudah dikumpulkan merupakan data yang valid secara keseluruhan. Adapun kriteria dari pengukuran valid ataupun tidak valid adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, diartikan bahwa data valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, diartikan bahwa data tidak valid

4.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas biasa juga disebut dengan nama lain yaitu kepercayaan, kehandalan dan kestabilan. Dengan menggunakan uji reliabilitas maka hampir dipastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan tinggi karena penggunaan instrumen yang handal. Konsistensi jawaban dari pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat ditunjukkan dengan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner yang valid. Hasil data yang valid diperoleh setelah pengujian validasi. Nunnally dalam Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Menurut Ghozali (2011), untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan satu atau hanya satu pengukuran. Pengukuran yang hanya satu jepretan atau istilah satu jepretan yang hasilnya digunakan sebagai bahan perbandingan yang mengkorelasikan antara soal dan jawaban soal dalam angket.

4.6.3. Statistik Deskriptif

Seperti halnya yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017) bahwa analisis deskriptif dipergunakan dalam memberikan gambaran terhadap apa-apa yang menjadi objek penelitian tanpa dilakukan analisis dan dibuat kesimpulan yang secara umum. Untuk analisis deskriptif, data dianalisis dengan hanya melihat data dari rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum dan kuantitas data penelitian.

4.6.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang harus dilakukan sebelum dilakukan analisis regresi. Model regresi harus bebas dari uji linieritas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji multikolinieritas.

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran nilai residualnya normal atau tidak. Uji statistik berupa uji sampel tunggal Kolmogorov-Smirnov dilakukan untuk memastikan distribusi normal dari nilai residu. Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menunjukkan hasil dengan angka yang lebih rinci sehingga persamaan regresi dapat dikatakan layak atau normal. Apabila uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan persamaan regresi tersebut normal.

Uji multikolinieritas digunakan sebagai tahapan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas. Tidak ada korelasi antara variabel independen yang menjadi kriteria model regresi yang baik. Menurut Ghazali (2011), ketika variabel independen dikorelasikan, variabel tersebut tidak ortogonal. Metode pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai inflation factor variance (VIF). Hasil uji multikolinieritas diketahui $< 0,1$ dan $VIF > 10$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi.

4.6.5. Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini dengan analisis regresi linier sederhana dan analisis jalur. Uji analisis jalur atau lebih sering disebut dengan analisis jalur, atau ada juga istilah yang disebut analisis regresi dengan menggunakan variabel perantara. Analisis jalur atau analisis jalur adalah bagian lain dari analisis regresi. Dimana, jika analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung, tetapi juga apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara.

Untuk analisis jalur, langkah awal yang dilakukan adalah melakukan uji t dengan membagi 2 koefisien jalur yaitu model jalur I dan model jalur II. Path Model I dirancang untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja. Apabila nilai t-test lebih besar dari 0,05 maka hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, dan hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. kerja, diterima. Path Model II juga dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut apabila nilai uji t lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ketiga yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hipotesis keempat yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan, dan hipotesis kelima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Tahapan selanjutnya dari pengujian hipotesis ini adalah menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel antara. Dilanjutkan dengan pengujian pengaruh langsung terhadap variabel terikat antara variabel bebas dan variabel perantara. Pengaruh langsung setiap variabel dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Hubungan atau pengaruh masing-masing variabel, baik variabel independen terhadap variabel intermediate maupun variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Beta Koefisien Standar.

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel antara, pengujian tunggal dapat dilakukan dengan menggunakan kalkulator tunggal. Hubungan atau pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat dari nilai Unstandardized Coefficients B dan nilai Unstandardized Coefficients Std. Kesalahan dari hasil analisis regresi.

Nilai tersebut dimasukkan ke dalam kalkulator sobel online, dimana hasil atau p-value lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel intermediate, begitu juga sebaliknya jika p-value kurang dari 0,05. dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel antara. Uji sobel ini dilakukan terhadap hipotesis keenam yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan hipotesis ketujuh yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Jika p-value kurang dari 0,05 dari uji sobel maka hipotesis diterima.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Pasimarannu adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Kepulauan Selayar Provinsi Sulawesi Selatan. Kecamatan Pasimarannu berjarak sekitar 119 mil dari Kota Benteng yang merupakan ibu kota Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jarak tempuh perjalanan laut kurang lebih 11 jam. Luas wilayah Kecamatan Pasimarannu kurang lebih 176,4 km² dengan jumlah penduduk saat ini tercatat 10.617 jiwa. Secara administratif, Kecamatan Pasimarannu dibagi menjadi 8 (delapan) desa masing-masing :

1. Desa Bonerate terbagi menjadi 3 (tiga) dusun yaitu:
 1. Dusun Ero Ihu Barat
 2. Dusun Ero Ihu Timur
 3. Dusun Waikomba
2. Desa Majapahit terbagi menjadi 4 (empat) dusun yaitu:
 1. Dusun Ero Oro
 2. Dusun Ero Wali
 3. Dusun Barangka
 4. Dusun Kampung Baru

3. Desa Lamantu terbagi menjadi 3 (tiga) dusun yaitu :
 1. Dusun Lamantu
 2. Dusun Tunggua
 3. Dusun Miantuu
4. Desa Batu Bingkung terbagi menjadi 4 (empat) dusun yaitu :
 1. Dusun Limbo Utara
 2. Dusun Limbo Selatan
 3. Dusun Benteng Timur
 4. Dusun Benteng Barat
5. Desa Bonea terbagi menjadi 3 (tiga) dusun yaitu :
 1. Dusun One Malangka
 2. Dusun One Barat
 3. Dusun One Timur
6. Desa Sambali terbagi menjadi 3 (tiga) dusun yaitu :
 1. Dusun Sambali Barat
 2. Dusun Sambali
 3. Dusun Sambali Timur
7. Desa Lambego terbagi menjadi Tiga Dusun yaitu :
 1. Dusun Ujung Laut
 2. Dusun Kampung Baru
 3. Dusun Ujung Kalao

8. Desa Komba-Komba terbagi menjadi 3 (tiga) dusun yaitu :

1. Dusun Komba-Komba
2. Dusun Kembangmiati
3. Dusun Boneoge

Sedangkan jumlah penduduk di masing masing desa dapat dirinci sebagai berikut :

1. Desa Bonerate, dengan jumlah penduduk 1.514 jiwa terdiri dari 470 kepala keluarga
2. Desa Majapahit, dengan jumlah penduduk 2.417 jiwa terdiri dari 667 kepala keluarga
3. Desa Lamantu, luas wilayah dengan jumlah penduduk 1.514 jiwa terdiri dari 484 kepala keluarga
4. Desa Batu Bingkung, dengan jumlah penduduk 1.199 Jiwa terdiri dari 141 kepala keluarga
5. Desa Bonea, dengan jumlah penduduk 1.208 Jiwa terdiri dari 376 kepala keluarga
6. Desa Sambali, dengan jumlah Penduduk 1.197 jiwa terdiri dari 358 kepala keluarga
7. Desa Lambego, dengan jumlah penduduk 880 jiwa terdiri dari 242 kepala keluarga
8. Desa Komba-Komba, dengan jumlah penduduk 715 Jiwa terdiri dari 219 kepala keluarga

5.1.2 Deskripsi Responden

Responden dari penelitian adalah pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan jumlah sampel sebanyak 40 (empat puluh). Sebelum menyajikan pembahasan terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian, maka terlebih dahulu disajikan karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan dan lama bekerja. Dari 40 kuesioner yang disebar, semua dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil pengamatan peneliti tentang karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	24	60,0
Perempuan	16	40,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian yakni pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 60,0%, kemudian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 40,0%. Yang berarti bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 30	3	7,5
31-40	14	35,0
41-50	15	37,5
51-60	8	20,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian yakni pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar yang memiliki usia di bawah 30 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 7,5%, kemudian yang memiliki usia 31 sampai 40 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 35,0%, kemudian yang memiliki usia 41 sampai 50 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 37,5%, dan yang memiliki usia 51 sampai 60 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 20,0%. Hal berarti bahwa responden yang paling banyak adalah yang memiliki usia 41 sampai 50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Tamat SMA/Sederajat	12	30,0
Tamat Diploma (D3)	13	32,5
Tamat Strata-1 (S-1)	14	35,0
Tamat Strata-2 (S-2)	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian yakni pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu

Kabupaten Kepulauan Selayar yang memiliki tingkat pendidikan tamat SMA/ sederajat berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 30,0%, yang memiliki tingkat pendidikan tamat Diploma (D3)/sederajat berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 32,5%, yang memiliki tingkat pendidikan tamat Strata-1 (S.1)/sederajat berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 35,0%, dan yang memiliki tingkat pendidikan tamat Strata-2 (S.2)/sederajat berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mendominasi adalah yang memiliki tingkat tamat Strata-1 (S.1)/sederajat.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 10	11	27,5
10 – 20	20	50,0
21 – 30	6	15,0
31 – 40	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.4 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian yakni pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan lama pengabdian atau lama bekerja di bawah 10 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 27,5%, kemudian responden dengan lama pengabdian atau lama bekerja 10 sampai 20 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 50,0%, kemudian responden dengan lama pengabdian atau lama bekerja 21 sampai 30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 15,0% dan responden dengan lama pengabdian atau lama bekerja 31 sampai 40 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar

7,5%. Hal ini berarti bahwa responden yang mendominasi adalah responden dengan lama pengabdian atau lama bekerja 10 sampai 20 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 5.5
Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Kantor Kecamatan Pasimarannu	12	30,0
Puskesmas Pasimarannu	19	47,5
Tata Usaha Sekolah	6	15,0
Balai Penyuluhan Pertanian	1	2,5
Balai Penyuluhan KB	2	5,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.5 dapat digambarkan bahwa responden dalam penelitian yakni pegawai negeri sipil yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, yang bekerja di Kantor Kecamatan Pasimarannu berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 30,0%, kemudian responden yang bekerja di Puskesmas Pasimarannu berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 47,5%, kemudian responden bekerja sebagai Tata Usaha Sekolah berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 15,0%, kemudian responden yang bekerja di Balai Penyuluhan Pertanian berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,5% dan responden yang bekerja di Balai Penyuluhan KB berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 5,0%. Hal ini berarti bahwa responden yang mendominasi adalah yang bekerja di Puskesmas Pasimarannu.

5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel

Hasil pengamatan dari peneliti terkait analisis persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Persepsi Responden terhadap Variabel Kompensasi

Tabel 5.6
Persepsi terhadap Kompensasi

Pernyataan	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}
Sangat Tidak Setuju	-	2	1	-	-	-	4
Tidak Setuju	-	3	3	4	3	1	7
Ragu-Ragu	1	3	3	2	4	2	7
Setuju	19	18	19	17	22	19	16
Sangat Setuju	20	14	14	17	11	18	6
Jumlah	40	40	40	40	40	40	40

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.6 di atas pada variabel kompensasi, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel kompensasi yakni “Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel kompensasi yakni “Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan volume pekerjaan”, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang dan Sangat Setuju sebanyak 14 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel kompensasi yakni “Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan lama masa kerja”, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang.

4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel kompensasi yakni “Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan pangkat dan jabatan”, yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 17 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel kompensasi yakni “Insentif/TPP yang saya terima dapat diandalkan memenuhi kebutuhan hidup”, yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 22 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel kompensasi yakni “Insentif/TPP yang saya terima memberikan semangat yang lebih dalam bekerja”, yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang.
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 pada variabel kompensasi yakni “Saya mendapatkan fasilitas (kendaraan, laptop dll) dari kantor”, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 7 orang, Setuju (S) sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 orang.

2. Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.7
Persepsi terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	3	-
Ragu-Ragu	-	-	-	4	3	2
Setuju	20	23	19	22	19	17
Sangat Setuju	20	17	21	14	13	21
Jumlah	40	40	40	40	40	40

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 5.7 di atas pada variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya selalu meningkatkan kerja untuk mencapai prestasi yang diinginkan”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 20 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar lembaga/instansi”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 23 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan dalam

menyelesaikan pekerjaan”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 22 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 orang.

5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja orang lain”, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel motivasi kerja yakni “Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 17 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 orang.

3. Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.8
Persepsi terhadap Disiplin Kerja

Pernyataan	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	1	-	-
Ragu-Ragu	1	3	1	-	1	-
Setuju	14	19	21	15	16	11
Sangat Setuju	25	18	18	24	23	29
Jumlah	40	40	40	40	40	40

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.8 di atas pada variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel disiplin kerja yakni “Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan”, yang

menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 14 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang.

2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel disiplin kerja yakni “Saya hadir tepat waktu di kantor”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 19 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel disiplin kerja yakni “Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel disiplin kerja yakni “Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan”, yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 15 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel disiplin kerja yakni “Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan yang berlaku”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 23 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel disiplin kerja yakni “Saya taat kepada aturan dan atasan dalam melaksanakan tugas/perintah”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 11 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang.

4. Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.9
Persepsi terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Y _{2.1}	Y _{2.2}	Y _{2.3}	Y _{2.4}	Y _{2.5}	Y _{2.6}
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	-	1	-	3	-
Setuju	21	16	20	16	18	16
Sangat Setuju	15	24	19	24	19	24
Jumlah	40	40	40	40	40	40

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5.9 di atas pada variabel disiplin kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel kinerja pegawai yakni “Saya mampu menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan kerja”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 pada variabel kinerja pegawai yakni “Saya selalu berupaya menjadi individu yang meningkatkan kualitas kerja”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 pada variabel kinerja pegawai yakni “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 20 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang.

4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 pada variabel kinerja pegawai yakni “Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang sedang digeluti sekarang”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 pada variabel kinerja pegawai yakni “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri”, yang menjawab Ragu-Ragu (RR) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 18 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 pada variabel kinerja pegawai yakni “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan atau pimpinan”, yang menjawab Setuju (S) sebanyak 16 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.

5.1.4 Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner maka perlu dilkaukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam rangka memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Jika item pernyataan menghasilkan R hitung $>$ R tabel maka dapat dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{1.1}	0,187	0,312	Tidak Valid
	X _{1.2}	0,897	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,797	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,904	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,763	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,712	0,312	Valid
	X _{1.7}	0,671	0,312	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.10 di atas, bahwa berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi didapatkan bahwa ada salah satu item pernyataan yang tidak valid. Oleh karena itu, dilakukan kembali uji validitas dengan mengeluarkan item yang tidak valid dengan hasil uji validitas sebagaimana terlihat pada tabel.

Tabel 5.11
Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X _{1.2}	0,897	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,797	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,904	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,763	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,712	0,312	Valid
	X _{1.7}	0,671	0,312	Valid
	Motivasi Kerja	X _{2.1}	0,829	0,312
X _{2.2}		0,845	0,312	Valid
X _{2.3}		0,862	0,312	Valid
X _{2.4}		0,844	0,312	Valid
X _{2.5}		0,682	0,312	Valid
X _{2.6}		0,788	0,312	Valid
Disiplin Kerja	Y _{1.1}	0,842	0,312	Valid
	Y _{1.2}	0,747	0,312	Valid
	Y _{1.3}	0,846	0,312	Valid
	Y _{1.4}	0,830	0,312	Valid
	Y _{1.5}	0,822	0,312	Valid
	Y _{1.6}	0,742	0,312	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y _{1.1}	0,797	0,312	Valid
	Y _{2.2}	0,796	0,312	Valid
	Y _{2.3}	0,631	0,312	Valid
	Y _{2.4}	0,817	0,312	Valid
	Y _{2.5}	0,763	0,312	Valid
	Y _{2.6}	0,628	0,312	Valid

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.11 di atas memperlihatkan bahwa semua item pernyataan diperoleh R hitung > R tabel sehingga data dikatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas Variabel

Uji reliabilitas variabel digunakan dalam penelitian dengan tujuan agar kuesioner benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Dalam statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Hasil pengujian reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.12
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of item	Keterangan
1	Kompensasi	0,875	6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,846	6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,888	6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,831	6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.12 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner untuk menjelaskan variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dimaksudkan agar dapat diketahui terpenuhinya asumsi-asumsi yang diperlukan dalam pengujian hipotesis nantinya. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji asumsi klasik dilakukan dalam 2 tahap, yaitu uji asumsi klasik untuk variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel intervening dan variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen (variabel terikat).

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi nilai residual. Dalam hal memastikan normal tidaknya distribusi nilai residual, maka dilakukan uji statistik berupa pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji *one sample kolmogorov-smirnov* ini dipakai agar menunjukkan hasil dengan angka yang lebih terinci sehingga persamaan regresi dapat dikatakan layak atau lolos normalitas. Jika uji *one sample*

kolmogorov-smirnov menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa suatu persamaan regresi lolos normalitas.

1. Uji Normalitas Variabel Bebas terhadap Variabel Intervening

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel intervening yaitu disiplin kerja (Y_1) dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 5.13
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Model Regresi I*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11745219
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,687
Asymp. Sig. (2-tailed)		,733

Sumber : Data Primer diolah pada SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,733 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

2. Uji Normalitas Variabel Bebas dan Variabel Intervening terhadap Variabel Terikat

Hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta variabel intervening yaitu disiplin kerja (Y_1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y_2) dapat dilihat pada tabel 5.14.

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Model Regresi II*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,57025298
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,141
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,894
Asymp. Sig. (2-tailed)		,401

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,401 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara variabel-variabel bebas yang digunakan. Hasil penelitian yang baik adalah jika di antara variabel-variabel bebas yang digunakan tidak terjadi korelasi. Uji multikolinearitas ditunjukkan oleh *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIP)* yakni jika *Tolerance Value* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIP)* lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,899	1,113
Motivasi Kerja	,572	1,749
Disiplin Kerja	,609	1,641

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Berdasarkan 5.15 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian layak dilakukan uji analisis hipotesis karena tidak adanya korelasi antara variabel-variabel bebas yang digunakan dengan melihat bahwa dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan *Tolerance Value* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIP) lebih kecil dari 10.

5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan istilah lain dari uji regresi yang menggunakan variabel intervening, bagian lebih lanjut dari analisis regresi.

Analisis regresi biasa digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat), sementara analisis jalur (*path analysis*) tidak hanya menguji pengaruh langsung saja tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen (variabel bebas) melalui variabel intervening terhadap variabel dependen (variabel terikat). Untuk analisis jalur, pada umumnya diselesaikan dengan membagi dengan membuat 2 koefisien jalur yaitu jalur model I dan jalur model II.

1. Jalur Model I (Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1))

Besarnya pengaruh parsial Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) dapat dilihat pada tabel 5.16

Tabel 5.16
Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12,525	3,158		3,966	,000
	Kompensasi	,004	,080	,007	,053	,958
	Motivasi Kerja	,559	,121	,623	4,601	,000

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.16 di atas, nilai signifikansi dari kompensasi (X_1) sebesar 0,958. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga berpengaruh tidak signifikan (nilai constan 0,004) yang berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y_1) tapi pengaruhnya tidak signifikan. Nilai signifikansi dari motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada

pengaruh positif dan signifikan (nilai konstan 0,559) yang berarti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y_1).

Dari tabel 5.16 di atas, juga dapat dilihat besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*, besar pengaruh kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah 0,007 atau 0,70%, sedangkan untuk motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah sebesar 0,623 atau 62,30%. Kemudian besarnya pengaruh gabungan kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) dapat dilihat pada tabel 5.17.

Tabel 5.17
Pengaruh Gabungan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,358	2,17393

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.17 di atas, terlihat bahwa nilai R Square 0,391 atau 39,10%. Angka tersebut menunjukkan bahwa besar kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara gabungan terhadap disiplin kerja (Y_1) sedangkan sisanya 0,609 atau 60,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ditambah nilai error. Nilai error (e_1) = $\sqrt{1 - R \text{ Square}}$ = $\sqrt{1 - 0,391}$ = 0,780 atau 78,00%.

2. Jalur Model II (Pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2))

Besarnya pengaruh parsial Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) dapat dilihat pada tabel 5.18.

Tabel 5.18
Pengaruh Parsial Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan
Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,208	2,835		2,896	,006
	Kompensasi	-,043	,060	-,080	-,713	,480
	Motivasi Kerja	,412	,114	,508	3,600	,001
	Disiplin Kerja	,330	,124	,364	2,666	,011

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.18 di atas, nilai signifikansi dari kompensasi (X_1) sebesar 0,480, nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga berpengaruh tidak signifikan (nilai konstan -0,043) yang berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y_2). Nilai signifikansi dari motivasi kerja (X_2) sebesar 0,001, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga berpengaruh signifikan (nilai konstan 0,559) yang berarti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Nilai signifikansi disiplin kerja (Y_1) sebesar 0,011, nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga berpengaruh signifikan (nilai konstan 0,330) yang berarti bahwa disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Dari tabel 5.18 di atas, juga dapat dilihat besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*, besar pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah -0,080 atau -8,70%, untuk motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,508 atau 50,80%, sedangkan kemudian besarnya besar pengaruh disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah sebesar 0,364 atau 36,40%. Pengaruh gabungan kompensasi (X_1), motivasi kerja

(X₂) dan disiplin kerja (Y₁) terhadap besar pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) dapat dilihat pada tabel 5.19

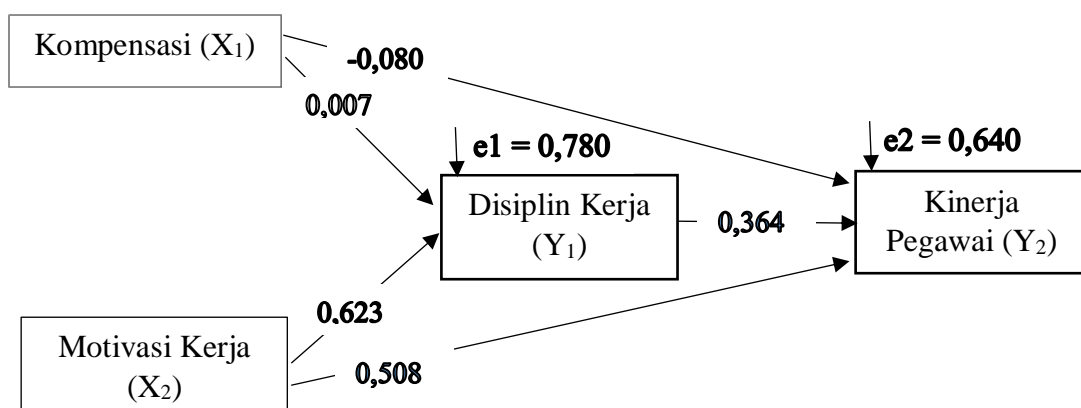
Tabel 5.19
Pengaruh Gabungan Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y₂)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,556	1,63437

Sumber : Data Primer diolah SPSS 20 (2020)

Dari tabel 5.19 di atas, terlihat bahwa nilai R Square 0,590 atau 59,00%. Angka tersebut menunjukkan bahwa besar kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan disiplin kerja (Y₁) secara gabungan terhadap kinerja pegawai (Y₂) sedangkan sisanya 0,410 atau 41,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ditambah nilai error. Nilai error (e_2) = $\sqrt{(1 - R \text{ Square})} = \sqrt{1 - 0,590} = 0,640$ atau 64,00%.

Dari hasil analisis di atas, dapat digambarkan sebuah diagram sebagai berikut :



Gambar 5.1 Diagram Analisis Jalur

Dari gambar 5.1 ini dapat ditarik suatu kesimpulan hubungan langsung dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel intervening terhadap variabel dependen (variabel terikat), yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif sebesar 0,007 atau 0,70% terhadap disiplin kerja (Y_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif sebesar 0,623 atau 62,30% terhadap disiplin kerja (Y_1), sedangkan pengaruh dari variabel lain ditambah dengan nilai error adalah sebesar 0,78 atau 78,00%.
2. Kompensasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar -0,08 atau -0,80% sedangkan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,508 atau 50,80%, demikian juga disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0,364 atau 36,40%. Pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ditambah error adalah sebesar 0,640 atau 64,00%.

Pengaruh tidak langsung antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) melalui variabel intervening dapat diketahui dengan melakukan uji sobel. Uji sobel merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari analisis jalur (*path analysis*). Nilai penginputan dari uji sobel diperoleh dari hasil regresi yang dilakukan pada variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel intervening serta variabel bebas terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Berdasarkan uji pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel intervening dan variabel intervening terhadap variabel independen (variabel terikat) yakni kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2), pengaruh antara kompensasi

(X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* (a_1) sebesar 0,004 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* (Sa_1) sebesar 0,080. Sedangkan pada uji pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* (a_2) sebesar 0,559 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* (Sa_2) sebesar 0,121. Dan pada uji pengaruh antara disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B* (b) sebesar 0,330 dan nilai *Unstandardized Coefficients Std. Error* (Sb) sebesar 0,124.

Dari hasil uji pengaruh tersebut di atas, selanjutnya dilakukan uji sobel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel intervening dengan menggunakan kalkulator sobel. Pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) dapat dilihat pada tabel 5.20.

Tabel 5.20
Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Input		Test statistic:	Std. Error:	p-value:	
a	0.004	Sobel test	0.04999118	0.02640466	0.96012942
b	0.330	Aroian test	0.04679755	0.0282066	0.96267458
s_a	0.080	Goodman test	0.05394276	0.02447038	0.95698077
s_b	0.124	Reset all	Calculate		

Dari tabel 5.20 di atas dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) tidak berpengaruh positif karena *p-value* sebesar 0,960, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja (Y_1) tidak mampu menjadi mediasi pengaruh antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Selanjutnya dilakukan uji untuk mempengaruhi pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) yang dapat dilihat pada tabel 5.21.

Tabel 5.21
Hasil Uji Sobel Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Input			Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.559	Sobel test	2.30603485	0.07999445	0.02110869
b	0.330	Aroian test	2.26651165	0.08138939	0.02342007
s_a	0.121	Goodman test	2.34770049	0.07857476	0.0188897
s_b	0.124	Reset all	Calculate		

Dari tabel 5.21 di atas dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif karena *p-value* sebesar 0,021, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa disiplin kerja (Y_1) mampu menjadi mediasi pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

5.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data khususnya hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, gambaran hubungan atau pengaruh antara variabel independen (variabel independen) terhadap variabel dependen (variabel terkait) dan variabel antara, sebagai serta hubungan antara variabel antara dan variabel dependen (d) disediakan. Variabel bebas (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel antara adalah disiplin kerja (Y_1) dan variabel terikat (variabel terikat) adalah kinerja pegawai (Y_2). Pengujian hipotesis antara variabel bebas , variabel

intervensi dan variabel terikat, variabel yang diolah dengan pengolahan data primer menggunakan SPSS 20, yang selanjutnya dapat diminta sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Nilai signifikansi kompensasi (X_1) adalah 0,958 berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 5.16. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diabaikan bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y_1). Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y_1), oleh karena itu ditolak.

Sebagaimana dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5.16, nilai Koefisien Standar (Direct Effect) Kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah 0,007 untuk melihat besarnya pengaruh terhadap disiplin kerja. pekerjaan (Y_1) antara kompensasi (X_1). Atau besarnya kompensasi (X_1) yang berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah 0,70 persen.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan sejumlah temuan penelitian sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Sasangka et al. (2017), Rahayu (2015), Dwiguspama (2016), Sari et al (2015), Baharuddin dan Safitri (2018), yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Salah satu indikator adanya indikator kompensasi adalah sebagai salah satu sekolah bagi pegawai yang mengemban tugas dan pekerjaan, yang diberikan hanya kepada orang tertentu yang mempunyai pekerjaan tertentu, serta kepada

pegawai yang mempunyai jabatan tertentu. . Hal inilah yang menjadi salah satu faktor pendukung yang tidak berdampak pada kompensasi disiplin kerja.

Faktor lain yang menjadi alasan atau penyebab tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah kehadiran atau ketepatan waktu bekerja di kantor bukan merupakan bagian dari pemberian kompensasi kepada karyawan. Karyawan berpengalaman yang tidak tepat waktu dan karyawan yang hadir di kantor menjadi prioritas utama untuk mendapatkan kompensasi yang sama ketika memiliki jabatan dan golongan yang sama, sehingga tidak mampu memberikan semangat lebih kepada karyawan atau mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitasnya. kualitas pekerjaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 5.16 diperoleh nilai motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 sehingga motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y_1). Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y_1), dengan demikian diterima.

Melihat pengaruh langsung yang sangat besar antara motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5.16, nilai Koefisien Standar (pengaruh langsung) motivasi kerja (X_2) terhadap pekerjaan. disiplin (Y_1) adalah 0,623 atau 62,30 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah temuan penelitian sebelumnya, antara lain Syukron (2014), Kumarawati et al (2017), Susanty dan Baskoro (2012), Diantari dan Yuniarti (2014), Fauzan (2017), yang menemukan

bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan tenaga kerja. Beberapa alasan yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah motivasi kerja dapat menjadi penggerak dan peningkatan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta mampu mendorong rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Dari hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian, data yang ditunjukkan pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai kompensasi (X_1) adalah 0,480 yang nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat mengurangi bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2), oleh karena itu ditolak.

Untuk melihat pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), dapat dilihat dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 5.18 bahwa nilai Standar Koefisien Beta (pengaruh langsung) kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar -0,080 atau -8.00%, sehingga kompensasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah temuan penelitian sebelumnya, antara lain penelitian Wijaya (2019), Riansari dan Achmad (2012), Juliningrum dan Sudiro (2011), Mekel et al (2014) dan juga oleh Arifin et al (2017), yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja atau beban kerja menjadi salah satu penyebab tidak adanya kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja atau beban kerja

bukan merupakan komponen pemberian kompensasi kepada pegawai. Pegawai yang memiliki beban kerja atau beban kerja lebih dari yang lain akan menerima kompensasi yang sama. Inilah pemicu yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator kompensasi lainnya adalah fasilitas menjadi salah satu jaminan bagi karyawan yang menjalankan tugas dan pekerjaannya, fasilitas tersebut diberikan hanya kepada orang tertentu yang mempunyai pekerjaan khusus bagi karyawan yang mempunyai jabatan tertentu. Oleh karena itu, hal ini menjadi salah satu faktor pendukung yang tidak mempengaruhi kompensasi baik disiplin kerja maupun kinerja pegawai.

Faktor lain yang menyebabkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai adalah bahwa pemberian kompensasi hanya memperhatikan atau melihat pangkat dan golongan serta jabatan pegawai, semakin tinggi pangkat dan golongan serta jabatan karyawan maka akan semakin tinggi pula kompensasi tersebut. tidak dibarengi dengan volume pekerjaan. Yang besar, bung. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan volume pekerjaan dan terbatas pada masa kerja dan jabatan, sehingga mempengaruhi penurunan kinerja pegawai dengan volume pekerjaan yang besar sedangkan yang memiliki pangkat dan kelas rendah. Sehingga pemberian kompensasi tidak menambah semangat kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Dari hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian, data yang ditunjukkan pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja (X_2) adalah 0,001, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disangkal bahwa motivasi kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan kinerja pegawai (Y_2).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian diterima.

Sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5.18, nilai Koefisien Standar (Direct Effect) motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah 0,508 atau 50,80 persen untuk melihat langsung sangat besar. pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah temuan penelitian sebelumnya, antara lain Linda dan Susanti (2011), Kumarawati et al (2017), Erdiansyah (2016), Tindow et al (2014) dan Sukidi dan Wajdi (2016). Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beberapa alasan yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan memenuhi standar organisasi / instansi, karyawan akan berusaha meningkatkan keterampilan kerjanya, karyawan akan mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. sehingga dapat meningkatkan pekerjaan untuk mencapai prestasi atau kinerja yang diinginkan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Dari hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini pada Tabel 5.18 diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja (Y_1) sebesar 0,011 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diabaikan bahwa disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2), diterima.

Untuk melihat pengaruh langsung yang sangat besar antara disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2), nilai Koefisien Standar (Direct Effect) disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2), dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5.18. Itu 0,364 atau 36,40 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan penelitian sebelumnya, antara lain penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Sari dan Hadijah (2016), Wairooy (2017), Erdiansyah (2016) dan Tindow et al (2014), yang mana menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa alasan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya tepat waktu, perubahan perilaku guna meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk patuh. dengan norma atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi / lembaga yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ditemukan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1). Hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 5.20, nilai p (pengaruh tidak langsung) kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) adalah 0,960, nilai ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disangkal bahwa kompensasi tidak langsung (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1). Hipotesis keenam dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1), oleh karena itu ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) tidak memiliki peran langsung terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1), yaitu kompensasi (X_1) dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y_2) tanpa perantara dari disiplin kerja (Y_1). Dengan kata lain disiplin kerja (Y_1) tidak mampu menjadi mediator atau perantara pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2). Penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Arianto (2013), Kamrawati dan Yasa (2017), Arisanti et al (2019), Setiawan H (2013) dan Octarina (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ditemukan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1). Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.21, nilai p (pengaruh tidak langsung) motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) adalah 0,021, nilainya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak langsung (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1). Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1), dengan demikian diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berperan tidak langsung dalam kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1), artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y_2) tetapi merupakan perantara dalam disiplin kerja (Y_1). Dengan kata lain disiplin kerja

(Y₁) mampu menjadi mediasi atau faktor yang dapat berperan sebagai perantara pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan dan Padhanawati (2017), serta penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai perantara atau penengah.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
6. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan karyawan di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2) juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) sedangkan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2), motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1).

Dalam suatu instansi itu perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.

2. Hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi instansi pemerintah untuk selalu memperhatikan sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terkait motivasi kerja dan disiplin pegawai.

6.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, maka diajukan saran sebagai pelengkap dan pelengkap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar masih jarang dijadikan sebagai objek penelitian, sehingga kedepannya banyak peneliti yang akan menjadikannya sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda-beda sehingga dapat dijadikan acuan untuk kemajuan Kabupaten Pasimarannu. Kabupaten Kepulauan Selayar, khususnya pengembangan sumber daya manusia.
2. Diperlukan penelitian terhadap seluruh SDM, tidak hanya dikhususkan pada PNS, sehingga kemampuan SDM Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar secara keseluruhan dapat dilihat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. N. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arifin, M. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edu Tech*, 3(2), 2442-6024.
- Arisanti, K. D, Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1).

- Baharuddin & Safitri, M. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : PT. Temprina Media Grafika.
- Diantari, S. I. A. P. & Yuniarti, N. M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Denpasar. *eJournal*. Universitas Udayana.
- Dwiguspana, E., Sumari, A. D. W. S. & Prihantoro, M. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. *Jurnal Pertahanan Sipil*, 6(1).
- Erdiansyah. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV Patarakan Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1).
- Fauzan, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia, Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang PematangSiantar. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18 (1) 30-40.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke-5. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. 2014. *Multivariate Data Analysis*. New International Edition, New Jersey : Pearson.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Delapan Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Harsuko, R. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357-367.
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. 2014. Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Jurnal of Management Sciences*, 3(11), 8-11.

- Juliningrum, E., & Sudiro, A. 2011. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PTIIK Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(66), 665-676.
- Kamrawati, G. & Yasa, S. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63-75.
- Komara, A. T. & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreunership*, 8(2), 73-85.
- Linda, N. S. & Susant, A. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta. *eJurnal*, Universitas Airlangga Surabaya.
- Mananeke, L., Mandey, S. & Katiandagho, C. 2014. Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggono Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 2(3).
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mekel, P., Adolfina, A. & Parerung, A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 2(4).
- Mundakir & Zainuri (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 73-85.
- Murti, H. & Srimulyani, V. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*, 1(1), 10-17.
- Octarina, A. & Arischa (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sorolangun. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Pamesti, R. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1-10.
- Pangarso, A. & Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.

- Parmin. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disnakertransos Kebumen dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal FOKBIS*, 15(1).
- Putra, S. P., Asmony, T. & Nasir, M. 2016. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se-Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 1(1).
- Rahayu, R. P. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UD Genteng Karang Penang Sampang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(19).
- Riani, A. L. . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Riansari, T. & Achad, R. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Rivai, V. & Sagala, D. E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Sari, P. M., Bakri, S. A. & Diah, Y. M. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Tahun XII (2).
- Sari, R. N. I. & Hadijah, H. S. 2016. Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Sasangka, I., Suwarna, A. & Juliansyah, R. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan PT. Putera Papan Utama. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 30-41.
- Setiawan, H. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Susanty, A. & Baskoro, S. W. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Surabaya. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukidi & Wajdi, F. 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Managemen Sumber Daya*, 18 (2), 79-91.
- Suryadi, E. 2010. Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 8(16), 1-9.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Syukron, M. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU BMT Bina Mitra Mandiri Kudus). *Tesis, IAIN Walisongo*.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A. & Sendow, G. M. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, 2 (2), 1594-1606.
- Tumilaar, B. 2015. the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3 (2), 787-797.
- Wahyuni S., Idris, A. & Muhammad, N. 2013. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Reform*, 1 (2), 444-457.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Regional Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Perkantoran*, 8 (1).
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. 2016. *Aspek Hukum Bisnis Transportasi Jasa Online*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan pada Bagian Sekretariat Kota. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5 (2).
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Lampiran 1. Kuesioner

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**

Yang Saya Hormati

Bapak/Ibu/Saudara (i)

*Pegawai Negeri Sipil
Lingkup Kecamatan Pasimarannu
di –*

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka Penyusunan Tesis untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, mengenai “**Pengaruh**

Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”

dengan ini dimohon kesediaan anda mengisi kuesioner berikut ini.

Kerahasiaan identitas anda dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik dan sumbangan pemikiran bagi peningkatan pelayanan di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Terima kasih atas kesediaan mengisi kuesioner ini.

Peneliti

RAHMAT KARYADI YUSUF
2018MM11433

No. Responden :

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Nama :
- 2) Jenis Kelamin :
- 3) Umur :
- 4) Pendidikan Terakhir :
- 5) Jabatan/Unit Kerja :
- 6) Lama Bekerja :

B. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Pilihlah salah satu tanggapan yang dianggap paling sesuai dengan kriteria-kriteria yang dimiliki oleh PNS yang bertugas di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan menggunakan petunjuk berikut ini untuk menjawab pertanyaan tersebut :

Persamaan Skoring :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Ragu-ragu (RR)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompensasi (X_1)						
1.	Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan volume pekerjaan					
3.	Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan lama masa kerja					
4.	Insentif/TPP yang saya terima sesuai dengan pangkat dan jabatan					
5.	Insentif/TPP yang saya terima dapat diandalkan memenuhi kebutuhan hidup					
6.	Insentif/TPP yang saya terima memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
7.	Saya mendapatkan fasilitas (kendaraan, laptop dll) dari kantor					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Motivasi Kerja (X_2)						
1.	Saya selalu meningkatkan kerja untuk mencapai prestasi yang diinginkan					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar lembaga/instansi					
3.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja orang lain					
6.	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
Disiplin Kerja (Y_1)						
1.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan					
2.	Saya hadir tepat waktu di kantor					
3.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja					
4.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan					
5.	Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan yang berlaku					
6.	Saya taat kepada aturan dan atasan dalam melaksanakan tugas/perintah					
Kinerja Pegawai (Y_2)						
1.	Saya mampu menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan kerja					
2.	Saya selalu berupaya menjadi individu yang meningkatkan kualitas kerja					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang sedang digeluti sekarang					
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	dipercayakan oleh atasan atau pimpinan					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel

1. Kompensasi (X_1)

No. Responden	Kompensasi							Jumlah	Rata- Rata
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$		
01	4	5	4	5	5	5	4	32	4,57
02	4	2	4	2	2	2	1	17	2,43
03	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
04	5	3	4	4	4	4	4	28	4,00
05	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
06	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
07	4	4	3	4	4	4	2	25	3,57

08	5	5	5	5	4	5	3	32	4,57
09	5	4	4	4	4	4	3	28	4,00
10	5	5	5	5	5	5	2	32	4,57
11	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
13	4	4	4	4	4	4	2	26	3,71
14	4	4	5	5	4	4	3	29	4,14
15	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
17	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
18	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
19	5	3	3	3	2	3	1	20	2,86
20	4	1	2	2	4	5	2	20	2,86
21	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
22	5	5	4	4	4	4	3	29	4,14
23	5	3	4	4	3	4	2	25	3,57
24	5	1	1	3	4	4	1	19	2,71
25	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
26	4	4	4	4	4	5	3	28	4,00
27	5	2	2	2	3	3	5	22	3,14
28	5	5	3	5	5	5	4	32	4,57
29	4	4	5	5	3	5	5	31	4,43
30	5	5	5	5	5	5	5	35	5,00
31	4	4	4	4	4	4	5	29	4,14
32	3	4	4	4	5	4	4	28	4,00
33	4	4	4	5	4	5	1	27	3,86
34	4	4	5	5	5	4	5	32	4,57
35	5	5	5	5	5	5	4	34	4,86
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
37	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
38	4	4	4	5	4	4	3	28	4,00
39	5	2	2	2	2	4	2	19	2,71
40	5	5	5	4	3	4	2	28	4,00

DATA TABULASI VARIABEL (MINUS X1.1 --> TIDAK VALID)

1. Kompensasi (X₁)

No. Responden	Kompensasi							Rata- Rata
	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	Jumlah	
01	5	4	5	5	5	4	28	4,67

02	2	4	2	2	2	1	13	2,17
03	4	4	4	4	4	4	24	4,00
04	3	4	4	4	4	4	23	3,83
05	4	4	4	4	5	4	25	4,17
06	4	4	4	4	4	4	24	4,00
07	4	3	4	4	4	2	21	3,50
08	5	5	5	4	5	3	27	4,50
09	4	4	4	4	4	3	23	3,83
10	5	5	5	5	5	2	27	4,50
11	4	4	4	4	5	4	25	4,17
12	4	4	4	4	4	4	24	4,00
13	4	4	4	4	4	2	22	3,67
14	4	5	5	4	4	3	25	4,17
15	5	5	5	4	5	4	28	4,67
16	5	5	5	5	5	5	30	5,00
17	5	5	5	5	5	4	29	4,83
18	5	5	5	5	5	4	29	4,83
19	3	3	3	2	3	1	15	2,50
20	1	2	2	4	5	2	16	2,67
21	4	4	4	4	4	3	23	3,83
22	5	4	4	4	4	3	24	4,00
23	3	4	4	3	4	2	20	3,33
24	1	1	3	4	4	1	14	2,33
25	5	5	5	5	5	4	29	4,83
26	4	4	4	4	5	3	24	4,00
27	2	2	2	3	3	5	17	2,83
28	5	3	5	5	5	4	27	4,50
29	4	5	5	3	5	5	27	4,50
30	5	5	5	5	5	5	30	5,00
31	4	4	4	4	4	5	25	4,17
32	4	4	4	5	4	4	25	4,17
33	4	4	5	4	5	1	23	3,83
34	4	5	5	5	4	5	28	4,67
35	5	5	5	5	5	4	29	4,83
36	4	4	4	4	4	4	24	4,00
37	5	5	5	4	5	4	28	4,67
38	4	4	5	4	4	3	24	4,00
39	2	2	2	2	4	2	14	2,33
40	5	5	4	3	4	2	23	3,83

38	4	4	4	4	5	4	25	4,17
39	4	4	4	4	4	4	24	4,00
40	5	5	5	5	4	5	29	4,83

3. Disiplin Kerja (Y₁)

No. Responden	Disiplin Kerja						Jumlah	Rata-Rata
	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}		
01	5	5	5	5	4	5	29	4,83
02	5	3	5	5	5	4	27	4,50
03	5	4	4	4	4	4	25	4,17
04	4	4	4	5	5	5	27	4,50
05	4	4	4	4	4	4	24	4,00
06	4	4	4	4	4	4	24	4,00
07	4	4	4	4	4	4	24	4,00
08	5	5	5	5	5	5	30	5,00
09	5	5	5	5	5	5	30	5,00
10	5	5	5	5	5	5	30	5,00
11	4	4	4	4	4	5	25	4,17
12	5	5	4	5	4	5	28	4,67
13	4	4	4	4	4	4	24	4,00
14	4	4	4	4	4	5	25	4,17
15	5	5	5	5	5	5	30	5,00
16	5	5	5	5	5	5	30	5,00
17	5	5	5	5	5	5	30	5,00
18	5	5	5	5	5	5	30	5,00
19	5	5	5	5	5	5	30	5,00
20	3	3	3	4	4	4	21	3,50
21	5	4	4	5	5	5	28	4,67
22	5	5	5	5	5	5	30	5,00
23	4	4	4	4	4	4	24	4,00
24	5	5	5	5	5	5	30	5,00
25	4	5	4	2	3	5	23	3,83
26	5	5	5	5	5	5	30	5,00
27	5	4	4	4	4	5	26	4,33
28	5	5	5	5	5	5	30	5,00
29	5	5	4	5	5	5	29	4,83
30	5	5	5	5	5	5	30	5,00
31	4	4	4	4	5	5	26	4,33
32	4	3	4	4	4	4	23	3,83

27	5	5	4	5	5	5	29	4,83
28	4	4	5	4	5	5	27	4,50
29	5	5	5	5	4	5	29	4,83
30	3	5	5	5	3	5	26	4,33
31	4	5	4	4	4	4	25	4,17
32	4	4	4	4	4	4	24	4,00
33	3	4	5	4	3	4	23	3,83
34	4	5	4	5	5	5	28	4,67
35	4	5	4	5	5	5	28	4,67
36	4	4	4	4	4	4	24	4,00
37	5	5	4	5	4	5	28	4,67
38	4	4	4	5	4	5	26	4,33
39	4	4	5	5	5	5	28	4,67
40	5	5	4	5	5	5	29	4,83

Lampiran 3. Tabulasi Data Responden

No. Responden	R ₁	R ₂	R ₃	R ₄	R ₅
01	1	4	4	3	1
02	2	2	4	1	2
03	2	2	4	1	2
04	2	2	3	2	2
05	1	2	3	1	2
06	1	4	2	4	3
07	1	3	2	2	3
08	1	3	2	2	1
09	2	2	3	1	2

10	2	2	3	2	2
11	1	3	2	2	1
12	1	3	4	2	2
13	1	1	3	1	2
14	1	3	2	2	1
15	1	3	3	1	5
16	1	3	2	2	5
17	2	2	3	2	2
18	1	2	4	2	2
19	1	1	4	1	2
20	1	1	3	1	2
21	2	4	4	3	2
22	2	2	3	2	2
23	2	2	3	1	2
24	1	4	2	2	2
25	2	3	4	2	4
26	2	4	3	3	2
27	1	2	4	2	1
28	1	4	4	3	1
29	1	3	4	3	1
30	1	2	2	2	3
31	2	3	4	2	3
32	1	3	3	2	1
33	2	3	2	2	1
34	1	4	4	4	1
35	1	3	2	2	3
36	1	3	2	2	3
37	2	4	2	4	1
38	1	3	4	3	1
39	2	2	3	1	2
40	2	2	5	1	2

Keterangan :

- R1 = Jenis Kelamin
1 = Laki-laki, 2 = Perempuan
- R2 = Usia
1 = < 30 tahun, 2 = 31 – 40 tahun, 3 = 41 – 50, 4 = 51 – 60 tahun
- R3 = Tingkat Pendidikan
1 = Tamat SMP, 2 = Tamat SMA, 3 = Tamat D.III, 4 = Tamat S.1,
5 = Tamat S.2

R4 = Lamat Bekerja
 1 = < 10 tahun, 2 = 11 – 20 tahun, 3 = 21 – 30 tahun,
 4 = 31 – 40 tahun

R5 = Unit Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.367**	.763**	.609**	.673**	.155	-.044	.187
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.338	.786	.248
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.367**	1	.807**	.858**	.591**	.546**	.444**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.763**	.807**	1	.773**	.405**	.383	.410**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.015	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.609**	.858**	.773**	1	.690**	.652**	.420**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.673**	.591**	.405**	.690**	1	.645**	.494**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.155	.546**	.383	.652**	.645**	1	.342	.712**
	Sig. (2-tailed)	.338	.000	.015	.000	.000		.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	-.044	.444**	.410**	.420**	.494**	.342	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.786	.004	.009	.007	.001	.031		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.187	.897**	.797**	.904**	.763**	.712**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.248	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	KOMPENSASI
X1.2	Pearson Correlation	1	.807**	.858**	.591**	.546**	.444**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.807**	1	.773**	.405**	.383	.410**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.015	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.858**	.773**	1	.690**	.652**	.420**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.591**	.405**	.690**	1	.645**	.494**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.546**	.383	.652**	.645**	1	.342	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000		.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.444**	.410**	.420**	.494**	.342	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.007	.001	.031		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.897**	.797**	.904**	.763**	.712**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Validasi dan Olah Data Penelitian

VARIABEL KOMPENSASI

VARIABEL MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	MOTIVASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.759**	.951**	.723**	.280	.634**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.080	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.759**	1	.818**	.711**	.371*	.678**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.019	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.951**	.818**	1	.704**	.329	.680**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.038	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.723**	.711**	.704**	1	.431**	.628**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.280	.371*	.329	.431**	1	.353	.682**
	Sig. (2-tailed)	.080	.019	.038	.005		.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.634**	.678**	.680**	.628**	.353	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.025		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI	Pearson Correlation	.829**	.845**	.862**	.844**	.682**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

VARIABEL DISIPLIN KERJA

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	DISIPLIN KERJA
Y1.1	Pearson Correlation	1	.599**	.667**	.648**	.579**	.582**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.599**	1	.641**	.368*	.351*	.643**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.026	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.667**	.641**	1	.632**	.646**	.482**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.648**	.368*	.632**	1	.865**	.448**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.579**	.351*	.646**	.865**	1	.518**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	.582**	.643**	.482**	.448**	.518**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.004	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.842**	.747**	.846**	.830**	.822**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VARIABEL KINERJA

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	KINERJA
Y2.1	Pearson Correlation	1	.598**	.366*	.598**	.608**	.275	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.000	.000	.086	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2.2	Pearson Correlation	.598**	1	.487**	.688**	.441**	.375*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2.3	Pearson Correlation	.366*	.487**	1	.487**	.279	.206	.631**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001		.001	.081	.203	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2.4	Pearson Correlation	.598**	.688**	.487**	1	.441**	.479**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.004	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2.5	Pearson Correlation	.608**	.441**	.279	.441**	1	.523**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.081	.004		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2.6	Pearson Correlation	.275	.375*	.206	.479**	.523**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.086	.017	.203	.002	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.797**	.796**	.631**	.817**	.763**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Catatan:

Item X1.1 pada variabel kompensasi tidak valid

Semua item pada variabel motivasi valid

Semua item pada variabel disiplin kerja valid

Semua item pada variabel kinerja valid

RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6



$$0.875 > 0.60$$

(Item variabel kompensasi reliabel)

2. RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	6



$$0.846 > 0.60$$

(Item variabel motivasi reliabel)

3. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6



$$0.888 > 0.60$$

(Item variabel disiplin kerja reliabel)

4. RELIABILITAS KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6



$$0.831 > 0.60$$

(Item variabel kinerja reliabel)

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

DESKRIPTIF ITEM



X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	3	7,5	7,5	12,5
	RR	3	7,5	7,5	20,0
	S	18	45,0	45,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,5	2,5	2,5
	TS	3	7,5	7,5	10,0
	RR	3	7,5	7,5	17,5
	S	19	47,5	47,5	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10,0	10,0	10,0
	RR	2	5,0	5,0	15,0
	S	17	42,5	42,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7,5	7,5	7,5
	RR	4	10,0	10,0	17,5
	S	22	55,0	55,0	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	RR	2	5,0	5,0	7,5
	S	19	47,5	47,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10,0	10,0	10,0
	TS	7	17,5	17,5	27,5
	RR	7	17,5	17,5	45,0
	S	16	40,0	40,0	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	50,0	50,0	50,0
	SS	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57,5	57,5	57,5
	SS	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	47,5	47,5	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10,0	10,0	10,0
	S	22	55,0	55,0	65,0
	SS	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,0	5,0	5,0
	TS	3	7,5	7,5	12,5
	RR	3	7,5	7,5	20,0
	S	19	47,5	47,5	67,5
	SS	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	5,0	5,0	5,0
	S	17	42,5	42,5	47,5
	SS	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	14	35,0	35,0	37,5
	SS	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7,5	7,5	7,5
	S	19	47,5	47,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	21	52,5	52,5	55,0
	SS	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,5	2,5	2,5
	S	15	37,5	37,5	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	16	40,0	40,0	42,5
	SS	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	27,5	27,5	27,5
	SS	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	10,0	10,0	10,0
	S	21	52,5	52,5	62,5
	SS	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	40,0	40,0	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	2,5	2,5	2,5
	S	20	50,0	50,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	40,0	40,0	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	7,5	7,5	7,5
	S	18	45,0	45,0	52,5
	SS	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	40,0	40,0	40,0
	SS	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

DESKRIPTIF RESPONDEN

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	40	1	2	1,40	,496
Umur	40	1	4	2,70	,883
Tingkat Pendidikan	40	2	5	3,10	,871
Lama Bekerja	40	1	4	2,02	,862
Unit Kerja	40	1	5	2,05	1,011
Valid N (listwise)	40				

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	31 - 40 Tahun	14	35,0	35,0	42,5
	41 - 50 Tahun	15	37,5	37,5	80,0
	51 - 60 Tahun	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	12	30,0	30,0	30,0
	Diploma Tiga	13	32,5	32,5	62,5
	Strata 1 (S.1)	14	35,0	35,0	97,5
	Strata 2 (S.2)	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	11	27,5	27,5	27,5
10 - 20 Tahun	20	50,0	50,0	77,5
21 - 30 Tahun	6	15,0	15,0	92,5
31 - 40 Tahun	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Unit Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kantor Kecamatan	12	30,0	30,0	30,0
Puskesmas	19	47,5	47,5	77,5
Tata Usaha Sekolah	6	15,0	15,0	92,5
Balai Penyuluh Pertanian	1	2,5	2,5	95,0
Balai Penyuluh KB	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

UJI ASUMSI KLASIK (UJI NORMALITAS)

UJI NORMALITAS X1, X2 Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,11745219
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,056
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,687
Asymp. Sig. (2-tailed)		,733

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

→ $0.733 > 0.05$

Data berdistribusi normal

UJI NORMALITAS X1, X2, Y1 Y2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,57025298
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,894
Asymp. Sig. (2-tailed)		,401

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

→ $0.401 > 0.05$

Data berdistribusi normal

UJI ASUMSI KLASIK (UJI MULTIKOLINEARITAS)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,208	2,835		2,896	,006		
	Kompensasi	-,043	,060	-,080	-,713	,480	,899	1,113
	Motivasi Kerja	,412	,114	,508	3,600	,001	,572	1,749
	Disiplin Kerja	,330	,124	,364	2,666	,011	,609	1,641

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Catatan:

Nilai VIF table < 10, tidak terjadi multikolinieritas

UJI HIPOTESIS (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,208	2,835		2,896	,006		
	Kompensasi	-,043	,060	-,080	-,713	,480	,899	1,113
	Motivasi Kerja	,412	,114	,508	3,600	,001	,572	1,749
	Disiplin Kerja	,330	,124	,364	2,666	,011	,609	1,641

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI HIPOTESIS (UJI f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,613	3	46,204	17,297	,000 ^b
	Residual	96,162	36	2,671		
	Total	234,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

UJI HIPOTESIS (KOEFSIEN REGRESI/ REGRESI BERGANDA)

UJI REGRESI 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 ^a	,391	,358	2,17393	2,522

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

UJI REGRESI 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,556	1,63437	1,838

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

UJI SOBEL


$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p value:
a 0.004	Sobel test: 0.04999118	0.02640466	0.96012942
b 0.330	Aroian test: 0.04679755	0.0262666	0.96267458
s _a 0.080	Goodman test: 0.05394276	0.02447038	0.95698077
s _b 0.124	Reset all	Calculate	

$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p value:
a 0.559	Sobel test: 3.0603485	0.07999445	0.02110869
b 0.330	Aroian test: 2.26651165	0.08136939	0.02342007
s _a 0.121	Goodman test: 2.34770049	0.07857476	0.0188897
s _b 0.124	Reset all	Calculate	

Lampiran 5. Surat Keterangan Validasi

 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

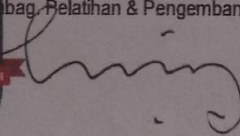

SURAT KETERANGAN
No. 65/BPK/S.KET/NII/STIE-NIM/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:


Nama : Rahmat Karyadi Yusuf
NIM : 2018MM11433
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
No. HP : 081252802076

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.

Makassar, 11 Agustus 2020
Kep. Bag. Pelatihan & Pengembangan SDM,

 Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian

 **PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA**

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 164/PPS/STIE-NI/VII/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 8 Juli 2020

Kepada Yth. :
Camat Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar
Di-
Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Rahmat Karyadi Yusuf**
NIM : 2018MM11433
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan
Selayar.

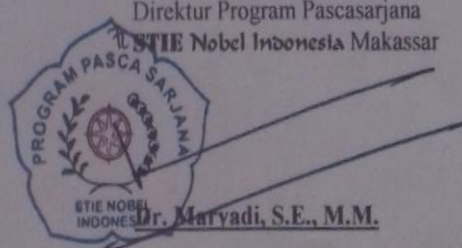
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.
2. Dr. Deddy Rahwandi Rahim, S.Ip., M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Juli – Agustus 2020

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami
tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar


Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

Lampiran 7. Daftar Hadir Pegawai

PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
KECAMATAN PASIMARANNU
 Alamat : Jalan Majapahit Nomor 356 Kode Pos 92862 Bonerate Kepulauan Selayar Sulawesi Selatan


DAFTAR HADIR PEGAWAI KANTOR CAMAT PASIMARANNU

Minggu Ke: IV (EMPAT) Juli 2020
 Tanggal: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 Juli 2020

NO	NAMA PEGAWAI / NIP	JABATAN	SENIN			SELASA			RABU			KAMIS			JUMAT			
			P	S		P	S		P	S		P	S		P	S		
1	Drs. H. ASKARI Pangkat : Pembina Tk. I, IV/b NIP : 19680808 199412 1 007	CAMAT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
2	SYAMSIL, S.Sos Pangkat : Penata Tk. I, III/d NIP : 19680204 198903 1 009	SEKRETARIS CAMAT	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z
3	H. SUANDI Pangkat : Penata Tk. I, III/d NIP : 19620804 198611 1 003	KASI TATA PEMERINTAHAN	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g
4	RAHMAT KARYADI YUSUF, S.Pi Pangkat : Penata Tk. I, III/d NIP : 19790205 200604 1 021	KASI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k
5	ABD. HAMID, A.Mk Pangkat : Penata, III/c NIP : 19730110 199403 1 003	KASI KESEJAHTERAAN SOSIAL	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f
6	SAMSUDDIN Pangkat : Penata Muda Tk. I, III/b NIP : 19760218 200003 1 004	KASI KETENTERAMAN DAN KETERTIBAN UMUM																
7	ANDI ABRADIJE, S.Sos. Pangkat : Penata Muda Tk. I, III/b NIP : 19681005 199103 1 010	KASUBAG HUKUM, PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
8	RAIL, SE Pangkat : Penata Muda, III/a NIP : 19750815 200906 1 002	KASUBAG UMUM, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z	z
9	MUHAMMAD KASIM, A.Md Pangkat : Pengatur Tk. I, II/d NIP : 19780328 201212 1 001	STAF	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y
10	Hj. UMMI SALMA Pangkat : Pengatur, II/c NIP : 19670304 200701 2 027	STAF	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l
11	MUH. TAHIR, P. Pangkat : Pengatur Muda Tk. I, III/b NIP : 19711021 200701 1 021	STAF	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t
12	SAIFUDDIN Pangkat : Pengatur Muda Tk. I, III/b NIP : 19730516 201407 1 003	STAF	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o

13	ISWANDI Pangkat : Pengatur Muda, III/a NIP : 19820502 201410 1 002	STAF	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
14	ROSDALINA Pangkat : Pengatur Muda, III/a NIP : 19740721 201001 2 002	STAF	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
15	NUR LAELA	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
16	SUKMAWAN	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
17	ROSMAWATI, S.Pd	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
18	UCIARNI, S.Pd.I	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
19	ARIFIN ADAM	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
20	ABDULLAH	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
21	HAPSARI	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
22	SAMIATI	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
23	NURJANNAH	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
24	NURHAYATI	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
25	MULIANA, SE	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
26	FARIDAWATI ASIS, SE	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
27	MUH. NUR ASLI	PTT	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
28	SITI HAJAR, SE		l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l

H : Hadir
 A : Alpa
 I : Izin
 S : Sakit
 DL : Dinas Luar


CAMAT PASIMARANNU,
 Drs. H. ASKARI
 Pangkat : Pembina Tk. I
 NIP : 19680808 199412 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
 DINAS KESEHATAN
 UPTD PUSKESMAS PASIMARANNU
 Jln. Kesehatan No.99 Telp. 081242456437 Kode Pos : 92862
 BONERATE



DAFTAR HADIR HARIAN PEGAWAI

MINGGU KE : 3 (TIGA)

TANGGAL : 11 MEI s/d 16 MEI 2020

NO	NAMA	JABATAN	SENIN		SELASA		RABU		KAMIS		JUMAT		SABTU	
			P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S
50	Jernih, AMK	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
51	Rahmawati, A.Md.Kep	Kontrak Daerah		1	2	in	Murahin	Kan						
52	Nur Halimah, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
53	Nur Asmiani, Amd.Keb	Kontrak Daerah	g	g	g	g	g	g	D	S	g	g	D	M
54	Syamsuddin, AMK	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55	Nurmiati, S.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
56	Reski amaliah, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
57	Armini, A.Md.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
58	Sitti Nurlaelah K, Amd. Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
59	Mariana, A.Md.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60	Arwah, A.Md.Kep	Kontrak Daerah	Ang	Ang	Ang	Ang	D	S	Ang	Ang	D	M	Ang	Ang
61	Cahyati, A.Md.KG	Kontrak Daerah	Cuf	Cuf	Cuf	Cuf	Of	Of	S	S	Cuf	Cuf	Cuf	Cuf
62	Ria Reski M.Nur, Amd.Keb	Kontrak Daerah	D	S	g	g	DM	DM	g	g	g	g	g	g
63	Dahlia, Amd.Keb	Kontrak Daerah	Df	Df	Ds	Ds	H	H	D	m	Df	Df	H	H
64	Eni Satrianti, Amd.Keb	Kontrak Daerah	DM	DM	-	-	g	g	i	i	g	g	g	g
65	Lia Amelia, A.Md.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66	Ardianto	Kontrak Daerah				Sakit								
67	Vivin Nur Fitrah, Y, Amd.Keb	Kontrak Daerah	li	li	li	li	D	S	li	li	D	M	li	li
68	Rahmawati Yunus, S.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
69	Ulil Azmi Salam, Amd.Keb	Kontrak Daerah	g	g	i	i	g	g	DM	g	g	g	g	g
70	Wenny Pratiwi, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
71	Devi Setia Ningsih, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
72	Masnawati, S.SI	Kontrak Daerah	g	g	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i
73	Satiana, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
74	Rosmiati, AMK	Kontrak Daerah	g	g	D	S	l	l	D	m	g	g	g	g



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
 DINAS KESEHATAN
 UPTD PUSKESMAS PASIMARANNU
 Jln. Kesehatan No.99 Telp. 081242456437 Kode Pos : 92862
 BONERATE



DAFTAR HADIR HARIAN PEGAWAI


MINGGU KE : 3 (TIGA)
 TANGGAL : 11 MEI s/d 16 MEI 2020

NO	NAMA	JABATAN	SENIN		SELASA		RABU		KAMIS		JUMAT		SABTU	
			P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S
75	Sri Astuti Yaman, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
76	Muhammad Erwin.R, Amd.Kom	Kontrak Daerah	H	H	H	H	H	H	S	S	H	H	H	H
77	Fitriah, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
78	Noviardi Usra, Amd.Kep	Kontrak Daerah	DM	DM	A	A	A	A	A	A	DS	DS	A	A
79	Hasbuddin, Amd.Kep	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
80	Nur Sari, Amd.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
81	Sitti Julaeha, SKM	Kontrak Daerah	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
82	Pratiwi Yusuf	Kontrak Daerah	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
83	Rosdiana, A.Md.Keb	Kontrak Daerah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
84	Megawati Arman, A.Md.Keb		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	D	S
85	Arningsih, A.Md.Keb		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
86	Hermin, A.Md.Kep		DM	DM	A	A	A	A	A	A	A	A	D	S
87	Yunita, A.Md.Keb		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
88	Suciyati, A.Md.Keb		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
89	Lidia, A.Md.Keb		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90	Rosmina, A.Md.Keb		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
91	Samriah, A.Md.Keb		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
92	Nur Aulfah Ramadani, A.Md.Keb		DM	DM	A	A	A	A	A	A	-	-	A	A
93	Kharismayanti Utami, A.Md		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
94	Supiati, A.Md.Keb		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
95	Sitti Rohani, S.E		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
96	Muhammad Rafiq		H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H

Keterangan
 H = Hadir
 A = Alpa
 I = Izin
 S = Sakit
 DL = Dinas Luar

Kepala UPTD Puskesmas Pasimarannu

Muh.Rais, S.Kep.Ns
 Nip. 197407142003121008


PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT)
SMP NEGERI 6 KEPULAUAN SELAYAR

Alamat: Jl. Pendidikan No 4 Bonerate Kec. Pajimarranu Kab. Kep. Selayar, Kode Pos 92862. Email: Smpn1Pajimarranu@rocketmail.com

DAFTAR HADIR - PEGAWAI TATA USAHA

BULAN: JULI 2020

No	Nama/Nip/Tanggal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ket
1	Andi Zulfiadi 198103292014071002													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
2	Siti Aiyah, S.Pd. 197904202014102001													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
3	Muliani													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
4	Nur Syahidah													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
5	Emawati, S.E													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
6	Nur Aulia Rahma													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
7	Ardiansari													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
8	Riafarah													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
9	Hj. Emawati													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
10	Dian Farhani													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
11	Salim													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	
12	Yusuf T													U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	

* Catatan :
A : Absen
S : Sakit
I : Izin
TL : Tugas Luar



UPT. SMP NEGERI 32 KEPULAUAN SELAYAR
TAHUN 2019

NO.	NAMA GURU/ PEGAWAI	NIP	Tanggal	Desember																															ABSENSI					
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	M	I	A	JML		
1	KARNI, S.Pd	19720816 200903 2 001	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U						
2	NUR WAHYUNI R, SE	19850628 200903 2 011	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
3	Zulkarnain, S.Si	19820424 201001 1 040	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
4	ANDI NAWAR, S.Ag	19740215 201407 2 004	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
5	HASRUDDIN, S.Pd	19890110 201503 1 007	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
6	AZWAR ISNUR, S.Pd	19921221 201903 1 007	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
7	NUR AIDA, S.Pd		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
8	HAKIBAH, S.Pd		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
9	MARIANI, S.Pd		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
10	SRI HARTATI, S.Pd.I		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
11	IATI, S.Pd		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U					
12	SAHARUDIN BELENG	19730526 200906 1 001	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U				
13	SALMAH	19730802 201407 1 002	Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U				
14	MUHAMMAD HAZAR		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U				
15	DARNA NINGSIH		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U				
16	MUHAMMAD TAHYA		Datang	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U				





PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN PASIMARANNU
Jl. Pelajar No. 5 Desa Bonerate Kecamatan Pasimarannu Kode Pos 92862

DAFTAR HADIR HARIAN

MINGGU : 1
BULAN : Juli
TAHUN : 2020

NO	NAMA	JABATAN	HARI TGL	SENIN	SELASA	RABU	KAMIS	JUM'AT	SABTU
1	Rahmatia T, S.Pt Pangkat : Penata Muda Nip : 197601212014072001	Kepala BP				1 TL	2 TL	3 	
2	Muhammad Nur, S. P Tenaga Kontrak	PPL				TL	TL		
3	Salahuddin, S. P Tenaga Kontrak	PPL				TL	TL		
4	Supianto, S. P. Tenaga Kontrak	PPL				TL	TL		
5	Saripuddin, S., S. P Tenaga Honorer	PPL				TL	TL		
6	Masyuddin, S. Pi Tenaga Kontrak	Staf					i	i	
7	Mutmainnah Tenaga Kontrak	Staf							
8	Darmata Mulia Tenaga Kontrak	Staf							

Keterangan :

H = Hadir
A = Alpa
I = Izin
S = Sakit
TL = Tugas Lapangan
DI = Dinas Luar

Kepala Balai Penyuluhan Pertanian,
Kecamatan Pasimarannu





PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

BALAI PENYULUH KELUARGA BERENCANA
KECAMATAN PASIMARANNU

Alamat : Jalan Majapahit Nomor : Ero Wali Kode Pos 92862

DAFTAR HADIR

BULAN : JUNI 2020
MINGGU : 1

NO	NAMA/NIP	JABATAN	TANGGAL 01 S/D 05											KET.
			SENIN		SELASA		RABU		KAMIS		JUM'AT			
			P	S	P	S	P	S	P	S	P	S		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1.	BAHTIAR, A.Md. 197303072015021601	Pil. Ka. UPT. PKKB	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	β	
2.	GAZALI 197306062009061001	PLKB	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	
3.	NURMUFIDAH	PLKB	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	
4.	SITTI HUBAYA	PLKB	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	
5.	AFRIANTI, S.Pd	Pramusaji	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	
6.	SALWIAH	Selpem	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	
7.	NORMAN QADDAS	Tenaga Penginput	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	
8.	FITRI RAHMA DANIA	Staf	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	ff	



Kabupaten, 01 Juni 2020
Pil. Kepala Balai Penyuluh KB Kec. Pasimarannu,

BAHTIAR, A. Md.
NIP. 19730307 201502 1 001