

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR BUPATI GOWA**

**SKRIPSI**



**RAEHAN  
NIM: 105721106021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## **KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

### **JUDUL PENELITIAN:**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI GOWA**

### **SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**RAEHAN**

**NIM:105721106021**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis***

**Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2025**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”**

**“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan”**



### PESAN DAN KESAN

**Kesan:** Menyusun skripsi ini adalah pengalaman yang penuh tantangan, tetapi juga memberi banyak pelajaran berharga tentang kesabaran, kedisiplinan, dan kerja keras.

**Pesan:** Bagi teman-teman yang sedang berjuang, tetap semangat dan jangan menyerah. Nikmati prosesnya, karena setiap langkah adalah bagian dari pembelajaran yang berharga



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa  
Nama Mahasiswa : Raehan  
No. Stambuk/NIM : 105721106021  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Desember 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Najib Kasim, S.E., M.Si  
NIDN: 8823690019

Pembimbing II

Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si  
NIDN: 0921058702

Mengetahui,



Dr. Edi Jusriadi, SE., MM  
NBM : 1038 166

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM:1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Raehan, Nim :105721106021 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0015/SK/Y/61201/091004/2025, Tanggal 22 Jumadil Akhir 1447 H/ 13 Desember 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Jumadil Akhir 1447 H  
13 Desember 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda, S.T., M.T.,I.P.U. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Dr. Buyung Romadhoni, S.E, M.Si. (.....)
  2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M. (.....)
  3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si. (.....)
  4. Dr. Basri Basir MR,SE., M.Ak.CBC. (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Edi Jusriadi, SE., M.M  
NBM : 1038166



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raehan  
Stambuk : 10572116021  
Program studi : Manajemen  
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi Yang Saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Desember 2025

Yang membuat pernyataan,



Raehan  
NIM :105721106021

Diketahui Oleh:



Dr. Edi Jusriadi, SE.,M.M  
NBM : 1038 166



Ketua Program Studi  
Nasrullah, S.E.,M.M  
NBM:1151 132

## PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raehan  
NIM : 105721106021  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa".**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Desember 2025

Yang Membuat Pernyataan,

  
Raehan  
NIM : 105721106021

## KATA PENGANTAR

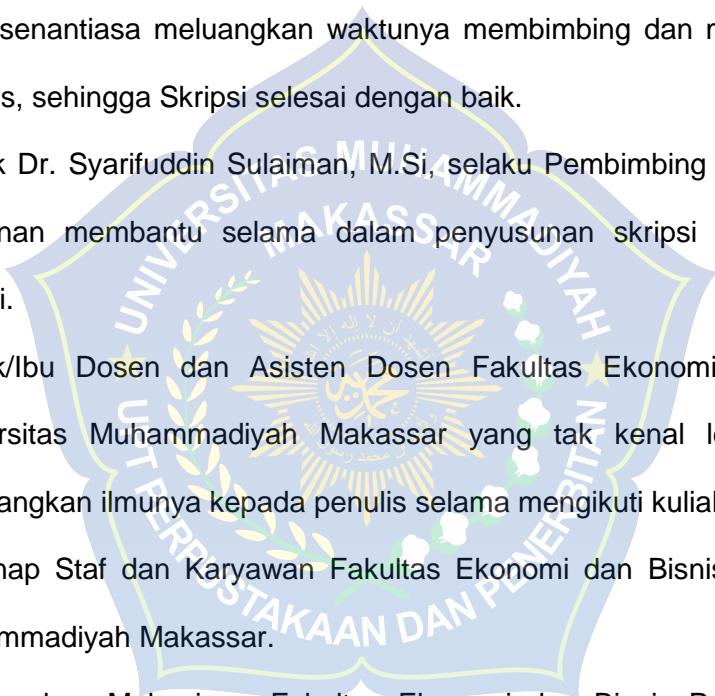
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa ".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Syarifuddin dan Ibu Suarni yang selalu memberi kasih sayang dan mendoakan serta memberi dukungan kepada penulis. Dan kaka kandung penulis yang selalu memberi semangat kepada penulis sehingga bisa bertahan sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

- 
1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, MT, IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
  2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
  3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
  4. Bapak Dr. H. Muhammad Najib Kasim, S.E.,M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
  5. Bapak Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
  6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
  7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
  8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
  9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



## ABSTRAK

**RAEHAN. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Muhammad Najib Kasim Dan Syarifuddin Sulaiman.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Gowa. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin rendah, seperti keterlambatan hadir dan ketidaksesuaian dalam menjalankan prosedur kerja, serta munculnya ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang dianggap belum sebanding dengan beban kerja yang diterim. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 787 pegawai, dan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 89 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan untuk terus menegakkan aturan kedisiplinan serta meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih proporsional dan mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

RAEHAN. 2025. *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Gowa Regent's Office. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muhammad Najib Kasim and Syarifuddin Sulaiman.*

*This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at the Gowa Regent's Office. The underlying phenomenon of this research is the persistence of employees who exhibit low levels of discipline, such as late arrivals and non-compliance with work procedures, as well as dissatisfaction with the compensation system, which is perceived as not commensurate with the workload. The research method used was quantitative with multiple linear regression analysis. The population in this study was 787 employees, and based on calculations using the Slovin formula with a 10% error rate, a sample of 89 respondents was obtained. Data were collected through a questionnaire consisting of variables of work discipline, compensation, and employee performance. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the level of discipline, the better the performance displayed. Compensation also has a positive and significant impact on employee performance, where a fair and appropriate compensation system can increase employee motivation. Based on these results, it is recommended to continue enforcing disciplinary rules and review the compensation system to make it more proportional and able to motivate employees to improve performance.*

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
1. Secara Praktis .....	11
2. Secara Teori.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Tinjauan Teori .....	12
1. Disiplin Kerja .....	12
2. Kompensasi.....	15
3. Kinerja Pegawai .....	20
B. Tinjauan Empiris .....	24
C. Kerangka Pikir.....	27
D. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
C. Jenis dan Sumber Data.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
G. Metode Analisis Data .....	35
H. Uji Hipotesis .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian) .....	41
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan) .....	56
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>65</b>

## DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Halaman
2. 1	Bagan Kerangka Pikir .....	30
4. 2	Hasil Uji Normalitas.....	51
4. 3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	35
Tabel 3. 2 Skor Bobot Skala Likert .....	36
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 1 Usia .....	44
Tabel 4. 3 Jabatan .....	45
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1).....	48
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2).....	49
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Parsial (Nilai t) .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisian Determinasi .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	69
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner .....	73
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden.....	75
Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik .....	76
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	81
Lampiran 6 Validasi Data Kuantitatif .....	84
Lampiran 7 Izin Penelitian .....	85
Lampiran 8 Hasil Turnitin .....	87



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja aparaturnya (Mustanir, 2019). Salah satu aspek krusial dalam upaya peningkatan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah seperti Kantor Bupati Gowa.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Kedua faktor ini memiliki peran signifikan dalam membentuk sikap, motivasi, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk diteliti guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan (Tarae, 2023).

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, dan etika profesi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diembannya dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rachmalia et al., 2024).

Sementara itu, kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi

mereka. Kompensasi dapat berupa finansial langsung seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti pengembangan karir dan pengakuan. Sistem kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka (Nugraha et al., 2024).

Dalam konteks pemerintahan daerah, fenomena yang sering terjadi adalah adanya variasi tingkat disiplin kerja di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sementara yang lain masih perlu peningkatan. Ketidakdisiplinan dapat terlihat dari berbagai aspek seperti keterlambatan, absensi yang tinggi, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Fenomena ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja secara keseluruhan (Difaul Haqi & Ainul Hidayati, 2023).

Di sisi lain, isu kompensasi juga menjadi perhatian dalam lingkungan pemerintahan. Meskipun telah ada standar gaji dan tunjangan untuk pegawai negeri sipil, masih terdapat tantangan dalam menciptakan sistem kompensasi yang dapat memotivasi pegawai secara optimal. Perbedaan persepsi tentang kecukupan kompensasi antara pegawai dan manajemen sering kali menjadi isu yang perlu diatasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Nuraeni, 2022).

Keberadaan dan pentingnya disiplin kerja serta kompensasi dalam lingkungan pemerintahan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, termasuk aspek disiplin dan kompensasi (Rangkuti & Gaol, 2023). Pasal 75 UU ASN menegaskan bahwa penilaian

kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier (Susanto & Darumurti, 2022).

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara khusus mengatur kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi PNS (Daulay, 2022). Sementara itu, sistem kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Zulhendra & Bunga Riska Amalia, 2022). Peraturan-peraturan ini menjadi dasar hukum yang kuat dalam implementasi kebijakan terkait disiplin kerja dan kompensasi di lingkungan pemerintahan.

Isu disiplin kerja dan kompensasi dalam konteks pemerintahan Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan sejak era reformasi. Sebelumnya, sistem birokrasi yang kaku dan kurang transparan sering kali menjadi kendala dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Namun, sejak reformasi birokrasi digulirkan pada awal tahun 2000-an, terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik (Zein, 2023).

Perkembangan ini ditandai dengan berbagai inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme pegawai negeri, termasuk penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan pemberian remunerasi berbasis kinerja (Thoiba et al., 2023). Meskipun demikian, implementasi kebijakan-kebijakan tersebut masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal konsistensi

penerapan dan pemerataan di seluruh instansi pemerintah, termasuk di tingkat daerah seperti Kantor Bupati Gowa.

Dalam konteks Kantor Bupati Gowa, pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menjadi topik yang sangat relevan.

Sebagai pusat pemerintahan di tingkat kabupaten, Kantor Bupati Gowa memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan program-program pembangunan daerah. Kinerja pegawai di kantor ini secara langsung berdampak pada efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Relevansi topik ini semakin meningkat mengingat adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih baik dan pemerintahan yang bersih. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan mengoptimalkan sistem kompensasi menjadi langkah penting dalam mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional dan berintegritas. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai dapat memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan kebijakan di masa mendatang.

Identifikasi masalah dalam konteks kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa menunjukkan adanya kompleksitas yang perlu ditelaah lebih lanjut. Salah satu isu utama adalah variasi tingkat disiplin kerja di antara pegawai. Observasi awal menunjukkan adanya ketidakseragaman dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur, dan etika profesi. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, sistem kompensasi yang ada saat ini juga menjadi sorotan. Meskipun telah ada standar gaji dan tunjangan, masih terdapat persepsi di kalangan pegawai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai menunjukkan beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian khusus. Salah satunya adalah tingkat produktivitas yang bervariasi di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang optimal, sementara yang lain masih berada di bawah standar yang diharapkan. Hal ini tercermin dari pencapaian target kerja yang tidak merata dan kualitas output yang beragam.

Selain itu, aspek inovasi dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas juga menjadi catatan penting. Terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai cenderung bersikap pasif dan hanya menjalankan tugas sesuai instruksi, tanpa berupaya memberikan nilai tambah atau solusi kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja di Kantor Bupati Gowa.

Dalam konteks disiplin kerja, terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Beberapa pegawai masih menunjukkan kecenderungan untuk datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan instruksi atasan juga menunjukkan variasi yang signifikan di antara pegawai.

Sementara itu, dalam hal kompensasi sebagai variabel X lainnya, terdapat indikasi adanya ketidakpuasan di kalangan pegawai terkait sistem penggajian dan tunjangan yang berlaku. Beberapa pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Hal ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Bupati Gowa, terlihat adanya fenomena yang mencerminkan permasalahan dalam disiplin kerja dan kompensasi. Salah satu fenomena yang teramati adalah variasi tingkat kehadiran pegawai pada jam-jam kerja. Beberapa ruangan kerja terlihat tidak terisi penuh pada jam-jam tertentu, menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dalam hal kehadiran. Selain itu, terdapat pula indikasi bahwa beberapa pegawai meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan tanpa alasan yang jelas.

Dalam hal kompensasi, fenomena yang teramati adalah adanya diskusi informal di kalangan pegawai mengenai ketidakpuasan terhadap sistem penggajian dan tunjangan yang berlaku. Beberapa pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja mereka, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab lebih besar atau jam kerja yang lebih panjang. Fenomena ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Permasalahan dalam disiplin kerja dan kompensasi di Kantor Bupati Gowa berpotensi menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan pegawai dapat mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas-tugas penting, yang pada

gilirannya dapat menghambat pelayanan publik dan implementasi program-program pemerintah daerah. Hal ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dan menghambat pembangunan daerah.

Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat memicu penurunan motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Konsekuensinya, pegawai mungkin tidak memberikan kinerja terbaik mereka atau bahkan mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih mengapresiasi kontribusi mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan mengganggu stabilitas organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai di berbagai konteks pemerintahan. Penelitian oleh Ariani & Widodo (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta" bertujuan untuk mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif pada 38 karyawan bagian produksi wood working. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan disiplin dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sementara itu, Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

"Kerja Karyawan" bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja di PT. Mitra Abadi Setiacargo, Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan melibatkan seluruh 34 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kompensasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Lebih lanjut, Penelitian oleh Zaini (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang" bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 36 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 54,4% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tiga penelitian terdahulu memiliki beberapa kelemahan yang bisa dijadikan celah atau "gap" untuk penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa." Penelitian Ariani & Widodo (2020) hanya fokus pada perusahaan swasta di sektor produksi, yang memiliki dinamika kerja berbeda dari instansi

pemerintah. Oleh karena itu, hasil penelitian mereka tidak bisa sepenuhnya diterapkan di sektor pemerintahan. Penelitian Azhar et al. (2020) lebih menyoroti kepuasan kerja, bukan kinerja karyawan. Walaupun kepuasan kerja penting, hal ini tidak selalu mencerminkan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya.

Selain itu, penelitian Zaini (2021) hanya dilakukan di PT. Miniso yang merupakan perusahaan retail, sehingga lingkungan kerjanya lebih sederhana dibandingkan dengan sistem birokrasi di pemerintahan. Penelitian ini juga melibatkan jumlah sampel yang relatif kecil (36 karyawan), sehingga mungkin kurang mewakili konteks pemerintahan yang memiliki lebih banyak pegawai dan struktur yang lebih rumit. Oleh karena itu, penelitian di sektor pemerintahan, khususnya di Kantor Bupati Gowa, sangat diperlukan untuk memahami hubungan disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai dalam konteks yang lebih relevan.

Penelitian ini perlu dilakukan karena disiplin kerja dan kompensasi di instansi pemerintah, seperti Kantor Bupati Gowa, diatur dengan aturan yang ketat dan bersifat formal. Sistem birokrasi yang ada di pemerintahan berbeda dari sektor swasta, sehingga bisa mempengaruhi bagaimana disiplin kerja dan kompensasi berdampak pada kinerja pegawai. Dengan mengkaji di lingkungan pemerintahan, penelitian ini akan memberikan wawasan baru yang lebih spesifik dan relevan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Selain itu, hasil penelitian ini bisa membantu pihak pemerintah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait disiplin kerja dan kompensasi, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga

penting sebagai acuan bagi instansi pemerintahan lainnya dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja melalui kebijakan yang tepat berdasarkan hasil studi di lingkungan pemerintah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berikut adalah beberapa rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang dapat dijadikan panduan dalam penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang akan menjadi tujuan yang dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Dengan fokus pada konteks spesifik Kantor Bupati Gowa, penelitian ini dapat memberikan perspektif baru dalam memahami aplikasi teori-teori tersebut.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan model konseptual baru yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai di sektor publik.

### **2. Secara Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kantor Bupati Gowa.
- b. Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya disiplin kerja dan hubungannya dengan kinerja.
- c. Hasil studi dapat memberikan pemahaman lebih baik kepada pegawai tentang sistem kompensasi yang diterapkan dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan kinerja mereka.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menjaga kedisiplinan sangat penting bagi perkembangan organisasi, terutama bila digunakan untuk menginspirasi para pekerja agar mempraktikkan pengendalian diri saat menyelesaikan tugas sendiri maupun dalam tim. Pendidikan karyawan tentang menaati dan menghargai peraturan, praktik, dan kebijakan terkini guna menghasilkan pekerjaan yang bermutu merupakan manfaat lain dari kedisiplinan.

Disiplin kerja didefinisikan oleh Sutrisno dalam Chosi Pratama (2022) sebagai sikap individu dalam mengikuti dan menaati semua peraturan operasional di dalam perusahaan. Sasaran organisasi akan lebih cepat tercapai dengan kedisiplinan staf yang kuat, tetapi sasaran perusahaan akan lebih lambat tercapai jika disiplinnya menurun.

Disiplin, menurut Hasibuan dalam Chosi Pratama (2022), adalah pengetahuan dan keinginan individu untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Jadi, baik karena pilihan atau karena paksaan, seseorang akan siap untuk mengikuti hukum dan memenuhi tanggung jawabnya.

Disiplin, menurut Mangkunegara dalam Chosi Pratama (2022), adalah penggunaan manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi. Menurut Priyono dalam Chosi Pratama (2022), "Disiplin diri merupakan dasar dari disiplin yang baik. Banyak orang menyadari bahwa disiplin diri dapat

dibarengi dengan kemalasan yang lebih besar. Kinerja karyawan akan meningkat selama mereka menyadari dan mengikuti kebijakan perusahaan atau instansi, yang terlihat dari disiplin kerja mereka.

**b. Tujuan dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela dalam Chosi Pratama (2022) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas:

- 1) Kelangsungan tempat kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi bagi semua pihak yang terlibat, baik saat ini maupun di masa mendatang, merupakan tujuan utama disiplin kerja.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja meliputi, tetapi tidak terbatas pada: Mendorong karyawan untuk mematuhi semua undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaan; Memanfaatkan dan memelihara properti, peralatan, dan layanan perusahaan semaksimal mungkin; Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma perusahaan dan ketenagakerjaan; dan Mampu menghasilkan produk kerja berkualitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Chosi Pratama (2022), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan

## 8) Hubungan Kemanusiaan

Henry Simamora dalam Chosi Pratama (2022) menegaskan bahwa mendisiplinkan atau menegur bawahan karena melanggar kebijakan atau pedoman. Disiplin diri karyawan berbentuk disiplin, dan ketika digunakan di tempat kerja, hal itu meningkatkan standar kinerja tim. Disiplin dapat berbentuk tiga bentuk berbeda:

- 1) SDM menggunakan disiplin prefektur sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar mengikuti aturan atau pedoman. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin pribadi yang kuat di SDM sehingga posisi kepemimpinan tidak mencakup pengawasan atau paksaan yang berlebihan, yang dapat menghambat inovasi dan keterlibatan SDM.
- 2) Tindakan yang dilakukan sebagai respons terhadap pelanggaran standar atau aturan dikenal sebagai disiplin korektif. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk menghentikan pelanggaran lainnya terjadi. Biasanya, tindakan ini berbentuk denda atau hukuman, yang dapat berkisar dari peringatan hingga pemecatan atau tindakan disipliner lainnya.
- 3) Tindakan disipliner berulang dalam bentuk hukuman yang lebih berat dikenal sebagai disiplin progresif. Ide di balik pendekatan ini adalah memberi waktu kepada pelanggar untuk berubah sebelum hukuman yang lebih berat dijatuahkan.

Berdasarkan definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesiapan atau kemauan karyawan untuk menaati peraturan dan norma tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja juga berarti tingkat akuntabilitas karyawan

terhadap tugas yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memacu semangat kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut singodimedjo dalam Sutrisno dalam Chosi Pratama (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Total kompensasi yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka dalam suatu organisasi dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi dapat berupa berbagai bentuk, termasuk uang tunai atau penghargaan lain seperti bonus, upah, atau tunjangan kesehatan dan makan, selain manfaat lain seperti waktu istirahat yang dibayar (Fauzi, 2023).

Henry Simamora dalam Fauzi (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Gaji, administrasi, dan kompensasi adalah istilah yang sering digunakan secara bergantian. Oleh karena itu, kata "kompensasi" sebenarnya merujuk pada gagasan yang lebih luas. Jika

ditangani dengan tepat, remunerasi membantu pencapaian tujuan organisasi dan membantu dalam menarik, merekrut, dan mempertahankan staf yang produktif.

**b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Henry Simamora dalam Fauzi (2023) Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan biasa digolongkan menjadi beberapa jenis yaitu:

1) Kompensasi Finansial

a) Kompensasi Langsung

- Gaji dasar: Upah dan gaji pokok yang diterima oleh karyawan.
- Pembayaran prestasi: Insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu.
- Pembayaran intensif: Meliputi bonus, komisi, pembagian keuntungan, bagi hasil, dan distribusi saham.
- Pembayaran tertunda: Program tabungan dan insentif untuk membeli saham perusahaan.

b) Kompensasi Tidak Langsung

- Program perlindungan: Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan bentuk perlindungan lainnya.
- Gaji di luar jam kerja: Kompensasi untuk waktu istirahat seperti liburan, cuti, dan liburan tahunan yang dibayar.
- Fasilitas: Penyediaan fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

2) Kompensasi Non-Finansial

a) Lingkungan Kerja

- Kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

- Pengawasan yang kompeten dari atasan.
- b) Hubungan Kerja yang Baik
- Hubungan positif dengan rekan kerja.
  - Lingkungan kerja yang nyaman.

c. **Tujuan kompensasi**

Kerjasama, kebahagiaan kerja, pengadaan yang efisien, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan kekuatan pemerintah serta serikat pekerja merupakan beberapa tujuan remunerasi. Malayau Hasibun dalam Fauzi (2023) menyebutkan sejumlah tujuan kompensasi, seperti:

1) Hubungan kerja sama.

Ikatan kerja sama resmi terbentuk antara pemberi kerja dan karyawan dengan pemberian ikatan remunerasi. Pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan tugasnya secara efektif, dan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayar upah sesuai dengan ketentuan kontrak.

2) Kepuasan selama bekerja.

Karyawan dapat memenuhi tuntutan egois dan persyaratan status sosial mereka melalui remunerasi, yang membantu mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.

3) Akuisisi yang efisien.

Akan lebih mudah bagi bisnis untuk merekrut pekerja yang sesuai jika gaji ditetapkan cukup tinggi.

4) Stabilitas karyawan.

Stabilitas karyawan lebih terjamin dengan rencana pembayaran yang dibangun di atas konsep konsistensi eksternal yang adil dan sesuai serta sebanding karena turnover relatif rendah.

5) Inspirasi.

Gaji yang cukup tinggi akan memudahkan manajer untuk menginspirasi staf mereka.

6) Ketertiban.

Memberikan insentif yang cukup besar dapat membantu mendisiplinkan staf. Mereka akan mengetahui peraturan yang berlaku dan mematuhiinya.

7) Dampak serikat pekerja.

Rencana pembayaran yang dirancang dengan baik dapat membantu meminimalkan dampak serikat pekerja.

8) Pengaruh pemerintah.

Campur tangan pemerintah dapat dihindari jika rencana kompensasi mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang relevan, seperti aturan upah minimum.

**d. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

Menurut Malayu kasibuan dalam Fauzi (2023) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Sebaliknya, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit daripada posisi yang tersedia, maka remunerasinya cukup besar. Hal ini berlaku jika jumlah pencari kerja, tawaran, dan permintaan lebih banyak daripada posisi yang tersedia.

2) Kapasitas dan aksesibilitas perusahaan.

Jumlah kompensasi akan meningkat jika perusahaan dapat membayar lebih banyak dan lebih siap untuk melakukannya; di sisi lain, jika perusahaan tidak dapat membayar lebih banyak, tingkat kompensasinya akan relatif rendah.

3) Pengalaman kerja dalam pendidikan.

Pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama akan menghasilkan gaji dan kompensasi yang lebih tinggi karena faktor-faktor ini meningkatkan keterampilan dan bakat.

4) Produktivitas kerja karyawan.

Remunerasi karyawan akan lebih tinggi jika produktivitas kerja tinggi dan konsisten; jika produktivitas kerja rendah dan tidak konsisten, kompensasinya akan lebih rendah.

5) Posisi yang dipegang oleh seorang karyawan.

Tampaknya masuk akal jika pekerja di posisi yang lebih tinggi akan dibayar lebih banyak daripada mereka yang berada di posisi yang lebih rendah; bagaimanapun juga, seseorang dengan kekuasaan dan tanggung jawab yang signifikan seharusnya diberi kompensasi yang baik.

6) Biaya hidup.

Kompensasi atau tingkat gaji akan lebih tinggi di daerah dengan biaya hidup yang tinggi. Misalnya, tingkat upah di Bandung lebih rendah daripada di Jakarta karena biaya hidup di Bandung lebih rendah.

**e. Indikator kompensasi kerja**

Menurut Simamora dalam Fauzi (2023) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji.

Upah dan gaji adalah kompensasi dasar yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, biasanya dibayarkan secara periodik seperti mingguan atau bulanan.

2) Insentif.

Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan.

3) Tunjangan.

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau pendidikan, yang bertujuan untuk menunjang kebutuhan karyawan.

4) Fasilitas.

Fasilitas adalah bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan, seperti mobil dinas, tempat parkir, atau layanan kesehatan, untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

**3. Kinerja Pegawai**

**a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya sebab tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan di jalankan oleh individu atau pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Yadnya, I. Dewa Gede Sayang Adi, M. Akt SE, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti

kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja dan tunjangan tambahan (Zana Rizka, 2019).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok (Zana Rizka, 2019).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcome*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja dapat sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description* dan waktu yang ditentukan. Di samping itu, kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan perannya dalam waktu tertentu, yang berkaitan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu tempat individu itu bekerja (Zana Rizka, 2019).

#### **b. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktivitas yang diamati sehari-hari menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Buat penghitung kinerja, Menurut Wilson Bangun dalam Zana Rizka (2019) indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim sebagai persyaratan standar untuk bekerja.

2) Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai agen harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

3) Kehadiran.

Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran pekerja untuk melakukannya pada waktu-waktu tertentu.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Menurut Simamora dalam Zana Rizka (2019) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan domografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Selain itu, berbeda dengan pendapat Timple dalam Zana Rizka (2019) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, seangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya.

2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan Tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (Yadnya, I. Dewa Gede Sayang Adi, M. Akt SE, 2022) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu lebih mudah mencapai kinerja

yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi.

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (tujuan kerja).

## B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk mengkaji topik yang serupa atau terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah memberikan landasan teoritis dan empiris, sehingga peneliti dapat memahami konteks atau konsep yang sudah diteliti sebelumnya. Penelitian terdahulu juga membantu mengidentifikasi gap atau celah dalam penelitian, yang bisa menjadi alasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dengan mempelajari penelitian sebelumnya, peneliti bisa mengetahui metode, hasil, dan kesimpulan yang telah dicapai serta menghindari pengulangan hal yang sama tanpa memberikan kontribusi baru (Yam & Taufik, 2021).

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hanny Putri Ariani, Sri Widodo (2020) (Ariani Widodo, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Survei)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi (2020) (Azhar et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja	Kuantitatif (Asosiatif)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Arifin Zaini (2021) (Zaini, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yulandri, Onsardi (2020) (Yulandri, 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Langda Aditya Wijaya, Nur Laily (2021) (Wijaya & Laily, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Smart PLS 3.0)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi.
6	Triana Puji Rahayu, Lie Liana (2020) (Rahayu & Liana, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (SPSS 22)	Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun

		Karyawan			kompensasi tidak berpengaruh signifikan.
7	Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati (2022) (Firdaus & Hidayati, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak signifikan.
8	Rahmadani, Ilham Labbase, Munawir Nasir, Masruhi Kamidin (2023) (Rahmadani et al., 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Makassar Raya	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Ani Mahyuni, Danny Ramdani (2022) (Ani Mahyuni, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang)	Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai	Kuantitatif (Deskriptif dan Verifikatif)	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 71.9%.
10	Euis Lestari Nurzakiah, Wenny Desty Febrian (2024) (Nurzakiah & Febrian, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

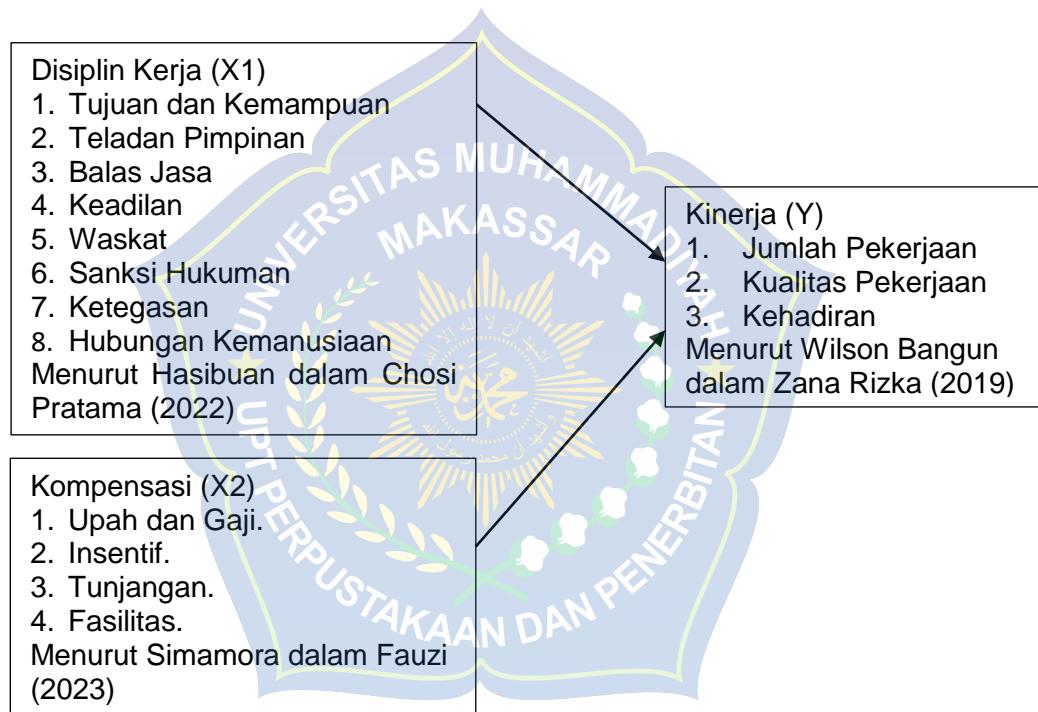
### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran atau alur pemikiran yang sistematis yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir disusun berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain. Dengan adanya kerangka pikir, peneliti dapat merumuskan hipotesis yang jelas dan terstruktur mengenai fenomena yang diteliti. Kerangka ini berfungsi sebagai pedoman dalam penelitian untuk memastikan bahwa seluruh proses penelitian berjalan sesuai dengan arah yang telah ditentukan dan relevan dengan masalah penelitian (Yam & Taufik, 2021).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan komitmen pegawai untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap waktu, prosedur kerja, dan etika profesi. Aspek-aspek penting dari disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, di mana pegawai yang disiplin hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Selain itu, mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja, serta mematuhi norma dan nilai yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, yang mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi terdiri dari dua aspek, yaitu kompensasi finansial, yang mencakup gaji pokok, bonus, dan insentif yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, serta kompensasi non-finansial, yang meliputi pengembangan karir, pengakuan, dan penghargaan yang berfungsi sebagai motivasi tambahan bagi pegawai.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur dari berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan layanan publik. Indikator kinerja ini mencakup seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, serta umpan balik dari masyarakat mengenai kualitas pelayanan yang diberikan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

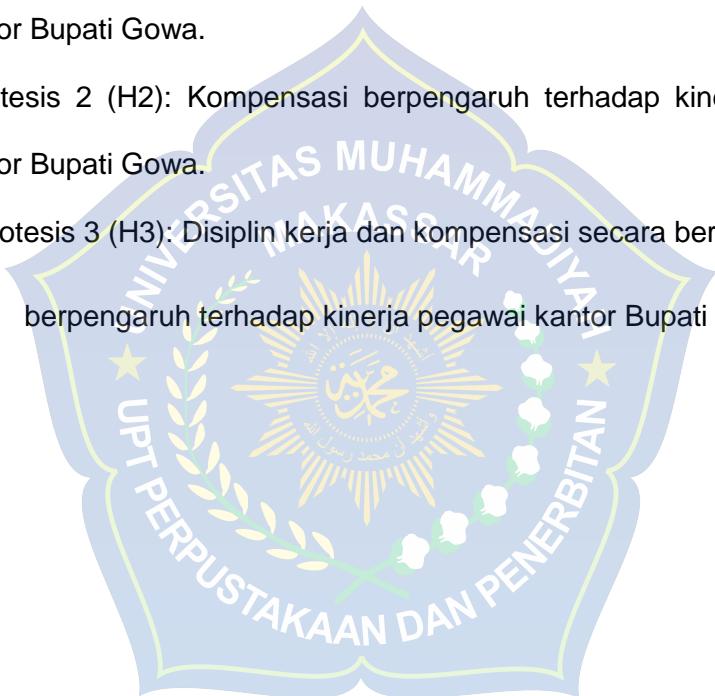
#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat oleh peneliti sebagai jawaban atas masalah penelitian yang diangkat, berdasarkan teori, literatur, atau hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis berfungsi sebagai dugaan awal yang harus diuji melalui proses penelitian, untuk kemudian dibuktikan benar atau salah. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis sering

dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis yang baik harus bisa diuji, jelas, dan spesifik, sehingga bisa mendukung atau menolak suatu teori dengan data yang diperoleh (Yam & Taufik, 2021).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1 (H1): Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.
2. Hipotesis 2 (H2): Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.
3. Hipotesis 3 (H3): Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bupati Gowa.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dengan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan penggunaan survei dan pengolahan data berbasis angka yang diperoleh dari responden melalui penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Penelitian kuantitatif menurut Priadana & Sunarsi (2021), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah Kantor Bupati Gowa di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Tepatnya di Jl. Mesjid Raya No.30, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang akan dibutuhkan yaitu kurang lebih 2 bulan, mulai dari bulan November - Desember 2024.

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data kuantitatif digunakan. Informasi numerik disebut sebagai data kuantitatif, dan tergantung pada bagaimana formatnya, data tersebut dapat dianalisis menggunakan teknik statistik atau komputasi (Yoesoep Edhie Rachmad, 2024).

#### 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari Kantor Bupati Gowa di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi objek penelitian. Data ini masih dalam bentuk data asli yang dikumpulkan oleh peneliti. Data sekunder yang meliputi informasi dari buku-buku dan terbitan serta data lapangan yang diperoleh orang lain yang masih relevan dengan penelitian, merupakan informasi yang ditulis, diambil, atau dicatat (Yoesoep Edhie Rachmad, 2024).

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Priadana & Sunarsi (2021) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bupati Gowa di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 787 pegawai.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan desain pengambilan sampel yang sesuai adalah kunci untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel, di mana hanya sebagian kecil dari populasi yang lebih besar diambil sebagai sampel. Peneliti akan menggunakan teknik sampling acak, yang merupakan salah satu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Perhitungan sampel akan dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

keterangan:  
 $n$  = Jumlah sampel yang di cari  
 $N$  = Jumlah Populasi  
 $e$  = Margin eror

Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{787}{1 + 787 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{787}{1 + 787 (0.01)}$$

$$n = \frac{787}{1 + 7,87}$$

$$n = \frac{787}{8,87}$$

$$n = 89 \text{ Orang}$$

Sampel yang digunakan 89 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya perlu untuk riset secara langsung dengan Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Observasi yang akan dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa dan orang dengan cara langsung mengamati pada Kantor Bupati Gowa di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kuesioner, seperti yang umumnya dipahami adalah kumpulan pertanyaan yang digunakan setelah pengumpulan informasi. Kuisisioner ini akan dibagikan kepada pegawai pada Kantor Bupati Gowa di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Dokumentasi merupakan mengabadikan informasi dan data untuk dijadikan sebagai referensi. Dokumentasi ini biasa dalam bentuk foto, video ataupun gambar.

## F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Dimana variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (*independent*), Kompensasi (*independent*) dan kinerja pegawai (*dependent*).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	X1 Disiplin Kerja	Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menjaga komitmen terhadap aturan organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa

			4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan Menurut Hasibuan dalam Chosi Pratama (2022)
2.	X2 Kompensasi	Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.	1.Upah dan Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas. Menurut Simamora dalam Fauzi (2023)
3.	Y Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kehadiran Menurut Wilson Bangun dalam Zana Rizka (2019)

## 2. Pengukuran Variabel

Untuk memastikan akurasi data, penting untuk mengukur variabel dengan tujuan memahami pandangan atau persepsi responden terhadap berbagai aspek. Dalam hal ini, pengukuran variabel sering dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Priadana & Sunarsi (2021) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Tabel 3.2 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## G. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan berbagai metode setelah data dikumpulkan, baik dari lapangan maupun dari literatur lainnya. Beberapa metode yang digunakan oleh penulis antara lain:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan pada koefisien korelasi antara skor *item* pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikan koefisien korelasi 0,30 maka *item* pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Priadana & Sunarsi, 2021).

- a. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reabilitas

Menurut Priadana & Sunarsi (2021) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan

untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, terutama dalam konteks regresi linear berganda. Beberapa pengujian asumsi klasik termasuk:

- a. Uji Normalitas.

Menurut Priadana & Sunarsi (2021) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

- b. Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Priadana & Sunarsi (2021) *heteroskedastisitas* memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut *homoskedastisitas*.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan metode statistik berupa Teknik Regresi Linear Berganda untuk menganalisis dampak motivasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dimana menurut Menurut Priadana & Sunarsi (2021) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau Regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal Dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan Lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk Mengetahui apakah ada pengaruh variabel

independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2). Sedangkan variabel terikat pada Penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

Ket:

Y= Variabel Kinerja

a= Konstanta

b1= Koefisien regresi untuk X1

b2= Koefisien regresi untuk X2

X1= Variabel Motivasi

X2= Variabel Kompensasi

E= Nilai Residu

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

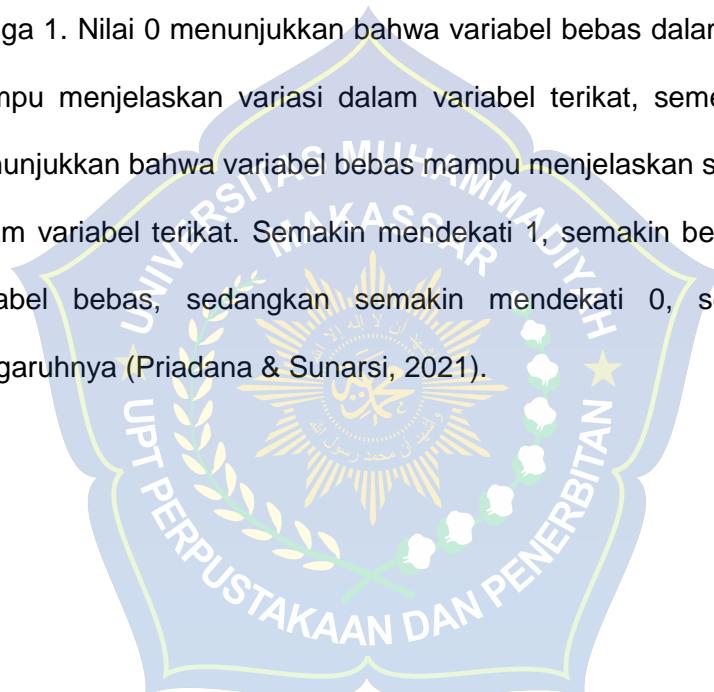
Uji parsial (Uji T) adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variable independen (X) secara individu mempengaruhi variable (Y).

- Uji ini akan dilakukan untuk melihat apakah nilai t-hitung dari disiplin kerja lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0,05). Jika t-hitung > t-tabel, maka H1 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Uji ini akan dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai t-hitung dari kompensasi lebih besar dari t-tabel. Jika t-hitung > t-tabel, maka H2

diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi, yang juga dikenal sebagai R-squared, digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas (independen). Nilai R-square selalu berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Nilai 0 menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model tidak mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat, sementara nilai 1 menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan seluruh variasi dalam variabel terikat. Semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh variabel bebas, sedangkan semakin mendekati 0, semakin kecil pengaruhnya (Priadana & Sunarsi, 2021).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Instansi/perusahaan**

Kerajaan Gowa merupakan kerajaan maritim yang besar pengaruhnya di perairan Nusantara. Bahkan dari kerajaan ini juga muncul nama pahlawan nasional yang bergelar Ayam Jantan dari Timur, Sultan Hasanuddin, Raja Gowa XVI yang berani melawan VOC Belanda pada tahun-tahun awal kolonialisasinya di Indonesia. Kerajaan Gowa memang akhirnya takluk kepada Belanda lewat Perjanjian Bungaya. Namun meskipun sebagai kerajaan, Gowa tidak lagi berjaya, kerajaan ini mampu memberi warisan terbesarnya, yaitu Pelabuhan Makassar. Pelabuhan yang kemudian berkembang menjadi Kota Makassar ini dapat disebut anak kandungnya, sedangkan Kerajaan Gowa sendiri merupakan cikal bakal Kabupaten Gowa sekarang. Kota Makassar lebih dikenal khalayak dibandingkan dengan Kabupaten Gowa. Padahal kenyataannya sampai sekarang Kabupaten Gowa ibaratnya masih menjadi ibu bagi kota ini. Kabupaten yang hanya berjarak tempuh sekitar 10 menit dari Kota Makassar ini memasok sebagian besar kebutuhan dasar kehidupan kota. Mulai dari bahan material untuk pembangunan fisik, bahan pangan, terutama sayur-mayur, sampai aliran air bersih dari Waduk Bili-bili. Kemampuan Kabupaten Gowa menyuplai kebutuhan bagi daerah sekitarnya dikarenakan keadaan alamnya. Kabupaten seluas 1.883,32 kilometer persegi ini memiliki enam gunung, di mana yang tertinggi adalah Gunung Bawakaraeng. Daerah ini juga dilalui Sungai Jeneberang yang di daerah pertemuannya dengan Sungai Jenelata dibangun Waduk Bili-bili. Keuntungan alam ini menjadikan tanah Gowa kaya akan bahan galian, di samping tanahnya subur.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan/Instansi

### a. Visi

Terwujudnya Masyarakat yang Berkualitas, mandiri dan Berdaya Sainf dengan Tata Kelola Pemerintah yang baik.

### b. Misi

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbasis pada hak-hak, dasar yang kesetaraan gender, nilai budaya dan agama, Meningkatkan perekonomian daerah berbasis pada potensi unggulan dan ekonomi kerakyataan, Meningkatkan pembangunan infrastruktur berorientasi pada interkoneksi antar wilayah dan sector, Meningkatkan pengembangan wilayah kecamatan desa dan kelurahan, Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang baik, bersih dan demokratis.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Karakteristik

Analisis karakteristik bertujuan untuk memahami profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Analisis ini dapat membantu peneliti untuk memahami karakteristik responden berdasarkan variabel-variabel seperti jenis kelamin, usia, jabatan, dan lain-lain.

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, kita dapat memahami proporsi responden laki-laki dan perempuan dalam sampel penelitian.

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	46	51.7	51.7
	Perempuan	43	48.3	48.3
	Total	89	100.0	100.0

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa dari total 89 responden, 46 responden (51,7%) adalah laki-laki dan 43 responden (48,3%) adalah perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa proporsi responden laki-laki sedikit lebih besar dibandingkan dengan responden perempuan, namun perbedaan proporsi antara keduanya tidak terlalu signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini memiliki distribusi jenis kelamin yang relatif seimbang.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan usia. Dengan demikian, kita dapat memahami rentang usia responden dan proporsi responden dalam setiap kategori usia.

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	15-25 Tahun	6	6.7	6.7
	26-35 Tahun	54	60.7	60.7
	36-45 Tahun	28	31.5	31.5
	46-55 Tahun	1	1.1	1.1
	Total	89	100.0	100.0

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26-35 tahun dengan jumlah 54 responden (60,7%). Rentang usia 36-45 tahun juga memiliki proporsi yang cukup besar dengan 28 responden (31,5%). Sementara itu, responden dengan usia 15-25 tahun sebanyak 6 responden (6,7%) dan responden dengan usia 46-55 tahun hanya 1 responden (1,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat memberikan informasi yang relevan terkait topik penelitian.

c. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan jabatan atau posisi kerja. Dengan demikian, kita dapat memahami proporsi responden dalam setiap kategori jabatan dan memahami karakteristik responden berdasarkan jabatan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jabatan**

Jabatan				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Staf Protokol	1	1.1	1.1
	Analis Sdm Aparatur Ahli Pertama	1	1.1	1.1
	Staf Bagian Umum	3	3.4	3.4
	Staf	3	3.4	3.4
	Pramusaji	1	1.1	1.1
	Pejabat Pengadaan Barang/Jasa	2	2.2	2.2
	Bendahara	1	1.1	1.1
	JF Analis Kebijakan Ahli Muda	1	1.1	1.1

	Pengadministrasi Otonomi Daerah	1	1.1	1.1
	Analisis Tata Usaha	10	11.2	11.2
	Ahli Muda Pengadaan Barang/Jasa	7	7.9	7.9
	Analis Hukum Ahli Muda	2	2.2	2.2
	Kasubaq Pengadaan Barang/Jasa	1	1.1	1.1
	Kepala Bagian Pengadaan Barang/Jasa	1	1.1	1.1
	JF Ahli Muda Pengadaan Barang/Jasa	1	1.1	1.1
	Perancang Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa	1	1.1	1.1
	Honorer	1	1.1	1.1
	Ahli Pertama Pengadaan Barang/Jasa	10	11.2	11.2
	Kepala Bagian Umum	2	2.2	2.2
	Kasubag Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian	2	2.2	2.2
	Kasubag Perlengkapan	1	1.1	1.1
	Analisis Layanan Umum	1	1.1	1.1
	Pengadministrasi Kepegawaian	2	2.2	2.2
	Pengadministrasi Persuratan	2	2.2	2.2
	Analis Barang Milik Negara	2	2.2	2.2
	Analis Standar Mutu Bahan dan Peralatan	2	2.2	2.2
	Penata Kendaraan Dinas	1	1.1	1.1

	Pengadministrasi Umum Sub Bagian Perlengkapan	2	2.2	2.2
	Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan	1	1.1	1.1
	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	3	3.4	3.4
	Pengadministrasi Umum Sub Bagian Rumah Tangga	1	1.1	1.1
	Juru Mesin	2	2.2	2.2
	Kepala Bagian Organisasi	1	1.1	1.1
	Sekretariat Daerah	1	1.1	1.1
	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	1	1.1	1.1
	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1	1.1	1.1
	Asisten Administrasi Umum	1	1.1	1.1
	Staf Ahli Bupati Bidang Kesejahteraan Rakyat	1	1.1	1.1
	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintah	1	1.1	1.1
	Kepala Bagian Tata Pemerintahan	1	1.1	1.1
	Staff Keuangan	1	1.1	1.1
	Pengadaan Barang	1	1.1	1.1
	Analis Kebijakan Ahli Muda	7	7.9	7.9
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan jabatan, dapat dilihat bahwa responden memiliki

berbagai macam jabatan dengan proporsi yang beragam. Jabatan dengan proporsi terbesar adalah Analisis Tata Usaha dengan 10 responden (11,2%) dan Ahli Pertama Pengadaan Barang/Jasa juga dengan 10 responden (11,2%). Selain itu, terdapat juga responden dengan jabatan seperti Analis Kebijakan Ahli Muda sebanyak 7 responden (7,9%) dan Ahli Muda Pengadaan Barang/Jasa sebanyak 7 responden (7,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang jabatan yang beragam dan sebagian besar terkait dengan bidang pengadaan barang/jasa dan administrasi pemerintahan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk memahami karakteristik variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Deskripsi variabel penelitian dapat membantu peneliti untuk memahami nilai mean pada setiap variabel.

### a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Deskripsi variabel disiplin kerja bertujuan untuk memahami karakteristik variabel disiplin kerja, seperti mean. Dengan demikian, kita dapat memahami tingkat disiplin kerja responden dan memahami bagaimana responden menilai disiplin kerja.

**Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.P1	53	59,6	36	40,4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4,59
X1.P2	29	32,6	58	65,2	2	2,2	0	0,00	0	0,00	4,30
X1.P3	43	48,3	41	46,1	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,41
X1.P4	29	32,6	55	61,8	5	5,6	0	0,00	0	0,00	4,26

X1.P5	46	51,7	36	40,4	6	6,7	1	1,1	0	0,00	4,42
X1.P6	29	32,6	53	59,6	7	7,9	0	0,00	0	0,00	4,24
X1.P7	48	53,9	38	42,7	3	3,4	0	0,00	0	0,00	4,50
X1.P8	30	33,7	56	62,9	2	2,2	1	1,1	0	0,00	4,29
Total Mean Variabel Disiplin Kerja (X1)											4,37

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil deskripsi variabel disiplin kerja (X1), dapat dilihat bahwa total mean variabel disiplin kerja adalah 4,37 yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Setiap butir pernyataan pada variabel disiplin kerja juga memiliki mean yang tinggi, dengan rentang nilai mean antara 4,24 hingga 4,59. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap disiplin kerja dan cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja. Proporsi responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) juga lebih besar dibandingkan dengan proporsi responden yang menjawab netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja responden dalam penelitian ini sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Deskripsi variabel kompensasi bertujuan untuk memahami karakteristik variabel kompensasi, seperti mean. Dengan demikian, kita dapat memahami tingkat kompensasi yang diterima responden dan memahami bagaimana responden menilai kompensasi.

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										Mean	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.P1	41	46,1	43	48,3	3	3,4	2	2,2	0	0,00	4,38	
X2.P2	22	24,7	61	68,5	5	5,6	1	1,1	0	0,00	4,16	

X2.P3	43	48,3	41	46,1	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,41
X2.P4	21	23,6	62	69,7	4	4,5	2	2,2	0	0,00	4,14
X2.P5	40	44,9	39	43,8	10	11,2	0	0,00	0	0,00	4,33
X2.P6	25	28,1	59	66,3	2	2,2	3	3,4	0	0,00	4,19
X2.P7	43	48,3	30	44,9	3	3,4	2	2,2	1	1,1	4,37
X2.P8	24	27,0	62	69,7	3	3,4	0	0,00	0	0,00	4,23
Total Mean Variabel Kompensasi (X2)											4,27

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kompensasi (X2), dapat dilihat bahwa total mean variabel kompensasi adalah 4,27 yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi. Setiap butir pernyataan pada variabel kompensasi juga memiliki mean yang tinggi, dengan rentang nilai mean antara 4,14 hingga 4,41. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan-pernyataan yang terkait dengan kompensasi. Proporsi responden yang menjawab sangat setuju (SS) dan setuju (S) juga lebih besar dibandingkan dengan proporsi responden yang menjawab kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap kompensasi yang mereka terima.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel kinerja pegawai bertujuan untuk memahami karakteristik variabel kinerja pegawai, seperti mean. Dengan demikian, kita dapat memahami tingkat kinerja pegawai responden dan memahami bagaimana responden menilai kinerja pegawai.

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Butir Pernyataan	Frekuensi dan Persentase										Mean	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.P1	47	52,8	37	41,6	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,46	
Y.P2	25	28,1	59	66,3	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,21	
Y.P3	45	50,6	39	43,8	5	5,6	0	0,00	0	0,00	4,44	
Y.P4	32	36,0	52	58,4	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,29	
Y.P5	44	49,4	40	44,9	4	4,5	1	1,1	0	0,00	4,42	
Y.P6	30	33,7	57	64,0	2	2,2	0	0,00	0	0,00	4,31	
Total Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)										4,35		

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kinerja pegawai (Y), total mean adalah 4,35 yang menunjukkan kinerja yang sangat baik. Setiap butir pernyataan memiliki mean yang tinggi, dengan rentang nilai mean antara 4,21 hingga 4,46. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap kinerja mereka sendiri dan memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini sangat baik.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel. Uji instrumen penelitian dapat membantu peneliti untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diinginkan dengan akurat dan dapat diandalkan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen penelitian valid dan dapat mengukur variabel yang diinginkan. Uji validitas

dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diinginkan dengan akurat.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.P1	0,566	0,2084	Valid
2		X1.P2	0,427	0,2084	Valid
3		X1.P3	0,633	0,2084	Valid
4		X1.P4	0,682	0,2084	Valid
5		X1.P5	0,687	0,2084	Valid
6		X1.P6	0,716	0,2084	Valid
7		X1.P7	0,637	0,2084	Valid
8		X1.P8	0,572	0,2084	Valid
9	Kompensasi (X2)	X2.P1	0,849	0,2084	Valid
10		X2.P2	0,648	0,2084	Valid
11		X2.P3	0,803	0,2084	Valid
12		X2.P4	0,765	0,2084	Valid
13		X2.P5	0,805	0,2084	Valid
14		X2.P6	0,819	0,2084	Valid
15		X2.P7	0,780	0,2084	Valid
16		X2.P8	0,670	0,2084	Valid
17	Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,869	0,2084	Valid
18		Y.P2	0,830	0,2084	Valid
19		Y.P3	0,716	0,2084	Valid
20		Y.P4	0,829	0,2084	Valid
21		Y.P5	0,876	0,2084	Valid
22		Y.P6	0,750	0,2084	Valid

Sumber: SPPS 26 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, semua pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2084). Artinya, pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang ingin diukur dengan baik. Dengan demikian, data yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen penelitian reliabel dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan dan tidak berubah-ubah dalam mengukur variabel yang diinginkan.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,768	8
Kompensasi (X2)	0,900	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,897	6

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,768, Kompensasi (X2) adalah 0,900, dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,897. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, data yang diperoleh dari instrumen penelitian ini dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari:

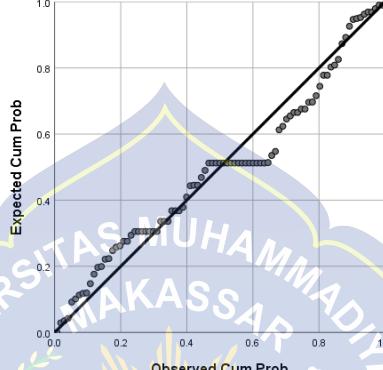
### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan P-P Plot untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



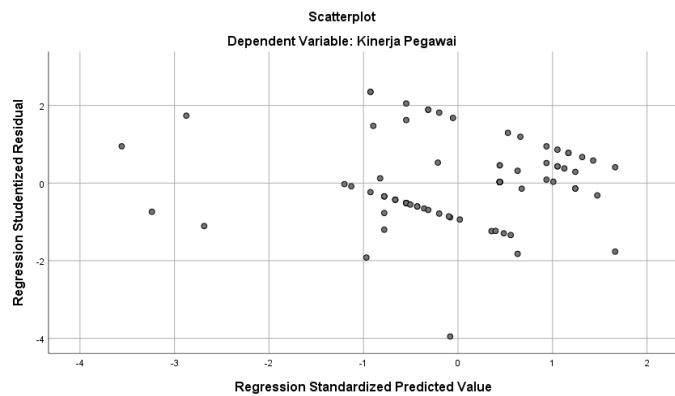
Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik pada plot yang mengikuti garis lurus, yang menunjukkan bahwa data penelitian tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas data telah terpenuhi, sehingga analisis statistik yang memerlukan asumsi normalitas dapat dilakukan dengan valid.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varians residual konstan. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot untuk memastikan bahwa varians residual tidak berubah-ubah dalam mengukur variabel dependen.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada data penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik pada scatterplot yang tersebar secara acak antara garis atas dan bawah titik nol, tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan valid dan hasilnya dapat dipercaya.

d. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (disiplin kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan demikian, kita dapat memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.730	3.100		.015
	Disiplin Kerja	.203	.126	.199	.046
	Kompensasi	.330	.092	.441	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah:

$$Y = 7,730 + 0,203 + 0,330$$

- 1) Konstanta 7,730: Jika tidak ada pengaruh dari Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 7,730.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,203: Setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,203 satuan.
- 3) Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,330: Setiap peningkatan 1 satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,330 satuan.

#### e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis terdiri dari:

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji parsial dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.730	3.100		2.493 .015
	Disiplin Kerja	.203	.126	.199	2.613 .046
	Kompensasi	.330	.092	.441	3.582 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), dapat disimpulkan bahwa:

- a) Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung (2,613) > t tabel (1,992) dan nilai sig. (0,046) < 0,05.
- b) Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung (3,582) > t tabel (1,992) dan nilai sig. (0,001) < 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja maupun Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, kita dapat memahami proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.460	.445	2.35650
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi (R2), dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai R sebesar 0,600 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.
- Nilai R Square sebesar 0,460 menunjukkan bahwa 46% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi, sedangkan sisanya (54%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

### **C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)**

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti di lingkungan Kantor Bupati Gowa. Analisis dilakukan dengan mengacu pada hasil pengolahan data secara deskriptif dan inferensial, termasuk uji regresi. Hasil tersebut kemudian dikaitkan dengan landasan teori serta temuan-temuan dalam penelitian terdahulu. Interpretasi dari masing-masing variabel dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### 1) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dalam penelitian ini mencakup delapan indikator menurut Hasibuan dalam Chosi Pratama (2022), yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan, pimpinan balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,37 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, pegawai menunjukkan kedisiplinan yang kuat dalam menjalankan tugas. Pegawai memahami tujuan organisasi dan memiliki kemampuan yang sesuai untuk mencapai target kerja. Mereka juga menilai bahwa pemimpin menjadi teladan dalam sikap disiplin dan konsisten.

Indikator seperti balas jasa dan keadilan menunjukkan bahwa responden merasakan adanya kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan apresiasi atau pengakuan yang diterima. Adanya pengawasan dari atasan (waskat), sanksi bagi pelanggaran, serta ketegasan dalam pengambilan keputusan turut membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional. Hubungan kemanusiaan yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ariani & Widodo (2020) dan Zaini (2021), yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan empat indikator dari Simamora dalam Fauzi (2023), yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27, yang berarti responden memiliki persepsi positif terhadap kompensasi yang diberikan. Pegawai merasa bahwa gaji pokok yang diterima cukup memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Insentif yang diberikan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kinerja.

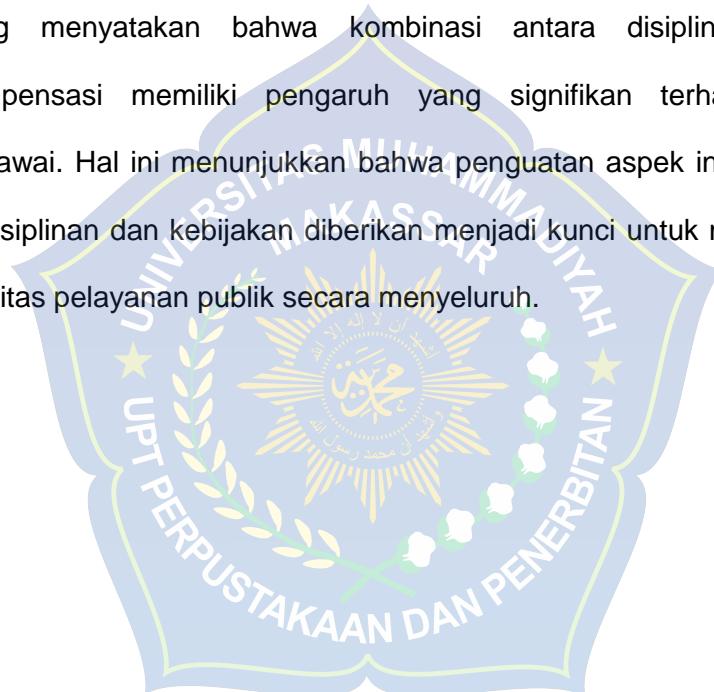
Hasil regresi menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung temuan Azhar dkk. (2020) dan Firdaus & Hidayati (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 3) Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur berdasarkan tiga indikator dari Wilson Bangun dalam Zana Rizka (2019), yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kehadiran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa berada pada kategori tinggi. Pegawai mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang mampu (jumlah pekerjaan), menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi (kualitas pekerjaan), serta memiliki tingkat kehadiran yang baik dan tepat waktu.

Pencapaian kinerja ini tidak terlepas dari pengaruh langsung disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan patuh pada aturan yang berlaku. Sementara penyelesaian yang layak mendorong semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Nurzakiah dan Febrian (2024), yang menyatakan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan aspek internal seperti kedisiplinan dan kebijakan diberikan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara menyeluruh.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja

#### Pegawai Kantor Bupati Gowa

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Indikator disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Kedisiplinan terbukti mampu membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

2. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja

#### Pegawai Kantor Bupati Gowa

Kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas, memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika pegawai merasa bahwa hak-haknya terpenuhi secara adil dan layak, maka semangat, loyalitas, dan produktivitas mereka dalam bekerja pun meningkat. Hal ini membuktikan bahwa sistem kompensasi yang tepat dapat menjadi salah satu alat penggerak kinerja yang efektif.

3. Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa

Kombinasi antara penerapan disiplin kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif. Kinerja pegawai yang diukur melalui indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kehadiran terbukti meningkat ketika kedua faktor tersebut berjalan dengan baik. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penguatan disiplin kerja dan optimalisasi sistem kompensasi.

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Manajemen Kantor Bupati Gowa

Peneliti menyarankan perlu meningkatkan dan mempertahankan budaya kerja yang disiplin melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas namun adil, serta memberikan teladan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya. Penerapan kedisiplinan yang efektif dapat memperkuat etos kerja dan meningkatkan akuntabilitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Terkait Sistem Kompensasi

Disarankan agar pihak manajemen melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Penyesuaian terhadap beban kerja, tanggung jawab, serta pencapaian individu dan tim perlu dilakukan agar kompensasi yang diberikan tetap relevan dan mampu memotivasi pegawai secara maksimal. Selain itu, perlu juga

dipertimbangkan pemberian insentif berbasis kinerja sebagai bentuk penghargaan dan motivasi tambahan.

### 3. Terkait Peningkatan Kinerja Pegawai

Pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek motivasional dan pengembangan karakter kerja. Program pelatihan, pembinaan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi hasil.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ani Mahyuni, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 325–333.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Chosi pratama. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu diajukan [universitas islam riau pekanbaru 2022]. In *program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau pekanbaru*.
- Daulay, A. (2022). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6677–6687.
- Difaul Haqi, J., & Ainul Hidayati, R. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2553–2567. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6320>
- Fauzi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah Dan Cibeber Kabupaten Lebak*. Universitas pakuan bogor.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Mustanir, A. (2019). *Strategi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat. Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Penerbit Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/335000572>
- Nugraha, A. G., Bahri, B. S., Habiba, F., Irwanda, F., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 60–69.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 1–19.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia).

- Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rachmalia, D., Sumartik, S., & Andriani, d. (2024). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. X. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (costing)*, 7(5), 3343–3353.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rangkuti, M. A. M., & Gaol. (2023). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Wahana* ..., 9(June), 775–800. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4372%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/4372/3532>
- Susanto, B., & Darumurti, K. D. (2022). Pemenuhan Hak Hukum Kepegawaian Bagi Non Pns Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum: alethea*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol5.no2.p151-170>
- Tarae, K. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko*. Penerbit Nem. [https://repository.uksw.edu/handle/123456789/30994%0Ahttps://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30994/11/T1\\_212019194\\_Judul.pdf](https://repository.uksw.edu/handle/123456789/30994%0Ahttps://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30994/11/T1_212019194_Judul.pdf)
- Thoiba, S., Armin Naway, F., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. *Besse Marhawati innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11279–11290.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yadnya, I. Dewa Gede Sayang Adi, M. Akt SE, Cht MM. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. *Feniks Muda Sejahtera*. Feniks Muda Sejahtera.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yoesoep Edhie Rachmad. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*:

*Panduan Praktis Penelitian Campuran. PT. Green Pustaka Indonesia.*

- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>
- Zana rizka. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan [universitas medan area]. In *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11026/1/158320061 - Zana Rizka - Fulltext.pdf>
- Zein, M. H. M. (2023). *Reformasi Birokrasi: Dunia Birokrasi dan Pemerintahan*. Sada Kurnia Pustaka. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=N-LoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=peran+birokrasi+dalam+tata+kelola+tenaga+kerja&ots=97Pkpx6mu1&sig=K3YIMKnUm7u7\\_PDeJEhRDfCYvX0](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=N-LoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=peran+birokrasi+dalam+tata+kelola+tenaga+kerja&ots=97Pkpx6mu1&sig=K3YIMKnUm7u7_PDeJEhRDfCYvX0)
- Zulhendra, Z., & Bunga Riska Amalia. (2022). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Pada Wilayah Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.547>



# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

No	Nama Variabel	Indikator Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban (Skala Likert)
1	Disiplin Kerja (X1)	Tujuan dan Kemampuan	Saya memiliki tujuan yang jelas dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Teladan Pimpinan	Pimpinan saya selalu memberikan teladan yang baik dalam bekerja.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Balas Jasa	Saya merasa bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha dan pekerjaan saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Keadilan	Perusahaan selalu menerapkan prinsip keadilan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Waskat	Penerapan waskat (pengawasan melekat) di tempat kerja meningkatkan kinerja saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Sanksi	Saya menyadari	1. Sangat

		Hukuman	bahwa sanksi yang diberikan perusahaan atas pelanggaran aturan adalah adil.	Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Ketegasan	Ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Hubungan Kemanusiaan	Saya merasa perusahaan menjaga hubungan kemanusiaan dalam lingkungan kerja.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
2	Kompensasi (X2)	Upah Gaji	Saya merasa upah dan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Insentif	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Tunjangan	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sangat membantu dalam kesejahteraan saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat

				Tidak Setuju
		Fasilitas	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sangat menunjang pekerjaan saya sehari-hari.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Upah dan Gaji	Sistem pemberian gaji di perusahaan sudah transparan dan adil.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Insentif	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pencapaian kerja saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Tunjangan	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
		Fasilitas	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah cukup memadai untuk meningkatkan produktivitas saya.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
3	Kinerja Pegawai (Y)	Jumlah Pekerjaan	Saya dapat menyelesaikan semua tugas pekerjaan dalam jumlah yang sesuai	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak

		dengan target yang telah ditentukan.	Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
	Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan standar perusahaan.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
	Kehadiran	Kehadiran saya di tempat kerja selalu tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
	Kualitas Pekerjaan	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan setiap hari.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
	Jumlah Pekerjaan	Saya merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan secara konsisten.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju
	Kehadiran	Kehadiran saya di tempat kerja tidak pernah terganggu oleh hal-hal pribadi atau alasan yang tidak jelas.	1. Sangat Setuju, 2. Setuju, 3. Netral, 4. Tidak Setuju, 5. Sangat Tidak Setuju

## Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

DISIPLIN KERJA (X1)								KOMPENSASI (X2)									
X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.TOTAL	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.TOTAL
5	3	3	4	3	4	3	2	27	2	3	4	3	3	2	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	4	4	4	4	5	5	5	37
4	4	3	3	3	3	4	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	25
5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	4	5	3	4	35
4	3	2	3	4	3	4	3	26	3	4	2	2	3	2	2	3	21
5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	4	5	4	4	1	4	32
5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	5	5	5	4	4	5	5	37	5	5	4	4	5	5	5	5	38
5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	4	5	5	5	5	4	37	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	4	4	38
5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	4	3	4	3	5	32	2	2	3	2	3	2	2	3	19
5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	4	5	4	4	37	4	4	5	4	3	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	3	2	3	5	5	30	4	3	5	4	3	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	5	5	4	4	37	4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	4	4	5	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	33
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32



### Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	JABATAN
1	Nurainun jufri	Perempuan	26	Staf protokol
2	ASRIANI	Perempuan	42	Analisis SDM aparatur ahli pertama
3	Ari	Laki-laki	25	Staff bagian umum
4	NUR FAJAR MARSUKI, S.Tr.T	Laki-laki	23	Staff Bagian Umum
5	Kardina	Perempuan	27	Staf
6	Meilani	Perempuan	21	pramusaji
7	Nabila Aulia	Perempuan	18	Staf Bagian Umum
8	Nurul	Perempuan	37	Staf
9	ayu indahsari	Perempuan	25	Staf
10	M. Anshar	Laki-laki	41	Pejabat Pengadaan pada Bagian Pengadaan barang / jasa sekda gowa
11	RIRIN SAPUTRI, S.Sos	Perempuan	27	Analisis perencanaan negara
12	NURMALA HAYATI, SE	Perempuan	25	BENDAHARA
13	SJUIAIB, SH	Laki-laki	30	JF ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA
14	ABDUL SAMAD	Laki-laki	33	PENGADMINISTRASI OTONOMI DAERAH
15	MARDANI HAMDAN, SE.,MM	Perempuan	30	ANALISIS TATA USAHA
16	IRWAN S,ST	Laki-laki	27	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
17	HARUDDIN,ST,MT	Laki-laki	33	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
18	ARHAM MUIS, ST,MM	Laki-laki	35	ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA
19	Ali akbar	Laki-laki	35	Wirasuasta
20	ARHAM RAHMAT, S,STP	Laki-laki	32	KASUBAG PENGADAAN BARANG / JASA
21	AIYSAH NAJAMUDDIN, S.Pd,MM	Perempuan	27	KEPALA BAGIAN PENGADAAN BARANG / JASA
22	ERWIN FAJAR, ST,MM	Laki-laki	28	ANALIS HUKUM AHLI MUDA
23	ERNA SRIANTI MUSTAMIN,SE,MM	Perempuan	27	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
24	FARID WAHYUDI, SE	Laki-laki	27	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
25	MUH. RIZAL R, S.Sos	Laki-laki	33	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
26	M. ANZAR, SE, MM	Laki-laki	28	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
27	JURAEDA, S.Sos	Perempuan	40	AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
28	ARLI NINDITA, ST,MT	Perempuan	27	JF, AHLI MUDA PENGADAAN BARANG / JASA
29	TENRIANI NAJA, S.Sos	Perempuan	30	PERANCANG KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG / JASA
30	Santi ariani	Perempuan	36	Honorer
31	FUAD AHSAN,SE	Laki-laki	28	AHLI PERTAMA PENGADAAN BARANG / JASA
32	INDRIANI, SE	Perempuan	27	AHLI PERTAMA PENGADAAN BARANG / JASA
33	MUH. AGUS SALIM HARAHAP S.Sos	Laki-laki	33	KEPALA BAGIAN UMUM
34	MULYANI, S.Si.,S.AP	Perempuan	27	KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA PIMPINAN, SEKRETARIAT DAE
35	USMAN, S.Sos	Laki-laki	30	KASUBAG PERLENGKAPAN
36	ANDI BASO ASWAR ANAS S,STP	Laki-laki	34	KASUBAG RUMAH TANGGA
37	IRFAN, SE	Laki-laki	27	ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
38	MARDANI HAMDAN, SE.,MM	Perempuan	30	ANALISIS TATA USAHA
39	DASYMAWANTY	Perempuan	29	ANALISIS TATA USAHA
40	MULIATI, AT	Laki-laki	34	ANALISIS TATA USAHA
41	H. SYAMSUDDIN BIDOL, S.Sos.,M.Si	Laki-laki	36	ANALISIS LAYANAN UMUM
42	SUMARNI B	Perempuan	35	ANALISIS LAYANAN UMUM
43	ANDI TENRI AWARU	Perempuan	29	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
44	UMMI	Perempuan	27	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN
45	AYUSAR	Laki-laki	28	PENGADMINISTRASI PERSURATAN
46	M. HAMKA RASYID	Laki-laki	45	PENGADMINISTRASI PERSURATAN
47	MULIYADI, S.Sos	Laki-laki	36	ANALIS BARANG MILIK NEGARA
48	ASNI	Perempuan	30	ANALIS BARANG MILIK NEGARA
49	NASRUM, S.Sos	Laki-laki	33	ANALIS STANDAR MUTU BAHAN DAN PERALATAN
50	HERLINA,A.MD,SE	Perempuan	33	PENATA KENDARAAN DINAS
51	SAHAJA, SE	Laki-laki	32	PENATA KENDARAAN DINAS
52	SYAMSUDDIN	Laki-laki	33	PENGADMINISTRASI UMUM SUB BAGIAN PERLENGKAPAN
53	MUHAMMAD RIZAL, S.H.	Laki-laki	27	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN RUMAH TANGGA DAN PERLEN
54	YAMIN BASRI S, SE.,M.Si	Laki-laki	34	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN RUMAH TANGGA DAN PERLEN
55	Drs. SALEHUDDIN, MM	Laki-laki	40	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN RUMAH TANGGA DAN PERLEN
56	HJ. GHINA A BASO, S.Sos	Perempuan	42	PENYUSUN PROGRAM ANGGARAN DAN PELAPORAN
57	ABDUL AZIS	Laki-laki	38	PENGADMINISTRASI UMUM SUB BAGIAN RUMAH TANGGA
58	MAPPANGILE	Laki-laki	42	PENGADMINISTRASI UMUM SUB BAGIAN RUMAH TANGGA
59	M. HASAN L	Laki-laki	30	JURU MESIN
60	TAUFIQ,S.Si.,M.Si	Laki-laki	34	KEPALA BAGIAN ORGANISASI
61	Dra. KAMSINA MM	Laki-laki	41	Sekretariat daerah
62	MUHAMMAD RUSDI, SH, M.Si	Laki-laki	40	ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT
63	MUHAMMAD IRWAN, SE, MM	Laki-laki	29	ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN
64	Drs. FIRMAN DJAMALUDDIN, MM	Laki-laki	40	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM
65	Winda Saputri	Perempuan	27	Honorer
66	JAFARUDDIN SE, M.Si	Laki-laki	37	STAF AHLI BUPATI BIDANG KESEJAHTERAAN RAKYAT
67	MU. TASLIM SH, MH	Laki-laki	40	STAF AHLI BUPATI BIDANG PEMERINTAHAN
68	WAHYUDIN MP, SH.M.AP	Laki-laki	38	KEPALA BAGIAN TATA PEMERINTAHAN
69	HERLINA	Perempuan	29	Honorer
70	Andi Citra	Perempuan	29	PNS
71	Mustiha	Perempuan	34	Honorer
72	Ali akbar	Laki-laki	34	Pengadaan barang
73	Hajrah	Perempuan	40	Pengadaan barang
74	Nurlaela	Perempuan	41	Pengadaan barang
75	Awaludin, M	Laki-laki	32	Honorer
76	Rikawati	Perempuan	27	Honorer
77	Naimiyati yusuf	Perempuan	36	Pengadaan barang
78	Fitrah S. Sos	Perempuan	36	Analisis tata usaha
79	Ambo nasir S. E	Laki-laki	40	Tata usaha
80	Darmawati S. Pd	Perempuan	42	Tata usaha
81	Lisa Gaffa S. E	Perempuan	27	Honorer
82	Rahmawati	Perempuan	45	Tata usaha
83	Kasrawati S. M	Perempuan	27	Honoree
84	Asifa akip	Perempuan	27	Honorer
85	Darmawati S. Pd	Perempuan	36	Pengadaan barang
86	Hasbullah S. E	Laki-laki	45	Tata usaha
87	Surihani S. Pd	Perempuan	47	Tata usaha
88	Haryansyah	Laki-laki	36	Pengadaan barang
89	Fitriani S. Pd	Perempuan	26	Honorer

## Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik

### A. Hasil Uji Istrumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations										
	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	X1.TOTAL	
X1.P1	Pearson Correlation	1	.313**	.361**	.235*	.321**	.270*	.333**	0.061	.566**
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.001	0.027	0.002	0.011	0.001	0.567	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P2	Pearson Correlation	.313**	1	0.168	.308**	-0.018	0.164	0.053	.279**	.427**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.117	0.003	0.870	0.125	0.621	0.008	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P3	Pearson Correlation	.361**	0.168	1	.288**	.404**	.268*	.388**	0.163	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.117		0.006	0.000	0.011	0.000	0.126	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P4	Pearson Correlation	.235*	.308**	.288**	1	.446**	.554**	0.139	.393**	.682**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.003	0.006		0.000	0.000	0.195	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P5	Pearson Correlation	.321**	-0.018	.404**	.446**	1	.476**	.471**	0.146	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.870	0.000	0.000		0.000	0.000	0.173	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P6	Pearson Correlation	.270*	0.164	.268*	.554**	.476**	1	.336**	.427**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.125	0.011	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P7	Pearson Correlation	.333**	0.053	.388**	.139	.471**	.336**	1	.383**	.637**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.621	0.000	0.195	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.P8	Pearson Correlation	.061	.279**	.163	.393**	.146	.427**	.383**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	0.567	0.008	0.126	0.000	0.173	0.000	0.000		0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.566**	.427**	.633**	.682**	.687**	.716**	.637**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

##### b. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Correlations										
	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.TOTAL	
X2.P1	Pearson Correlation	1	.608**	.748**	.546**	.749**	.549**	.616**	.340**	.849**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P2	Pearson Correlation	.608**	1	.432**	.565**	.354**	.537**	.222*	.378**	.648**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.037	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P3	Pearson Correlation	.748**	.432**	1	.559**	.651**	.503**	.642**	.331**	.803**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P4	Pearson Correlation	.546**	.565**	.559**	1	.500**	.675**	.382**	.570**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P5	Pearson Correlation	.749**	.354**	.651**	.500**	1	.510**	.686**	.402**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P6	Pearson Correlation	.549**	.537**	.503**	.575**	.510**	1	.603**	.712**	.819**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P7	Pearson Correlation	.616**	.222*	.642**	.382**	.686**	.603**	1	.515**	.780**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.037	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.P8	Pearson Correlation	.340**	.378**	.331**	.570**	.402**	.712**	.515**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.849**	.648**	.803**	.765**	.805**	.819**	.780**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

### c. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.TOTAL
Y.P1	Pearson Correlation	1	.657**	.605**	.644**	.821**	.453**	.869**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.P2	Pearson Correlation	.657**	1	.376**	.700**	.618**	.734**	.830**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.P3	Pearson Correlation	.605**	.376**	1	.444**	.618**	.419**	.716**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.P4	Pearson Correlation	.644**	.700**	.444**	1	.643**	.614**	.829**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.P5	Pearson Correlation	.821**	.618**	.618**	.643**	1	.522**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.P6	Pearson Correlation	.453**	.734**	.419**	.614**	.522**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.869**	.830**	.716**	.829**	.876**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

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

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.768



### b. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.900



### c. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

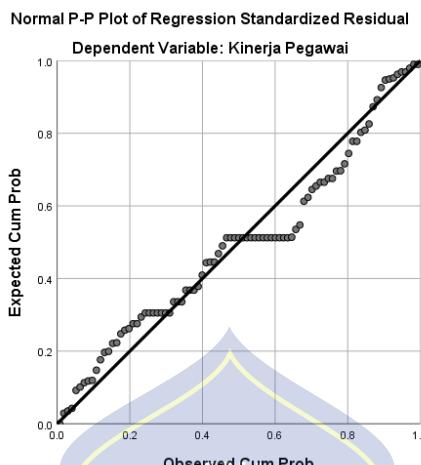
N of Items

.897

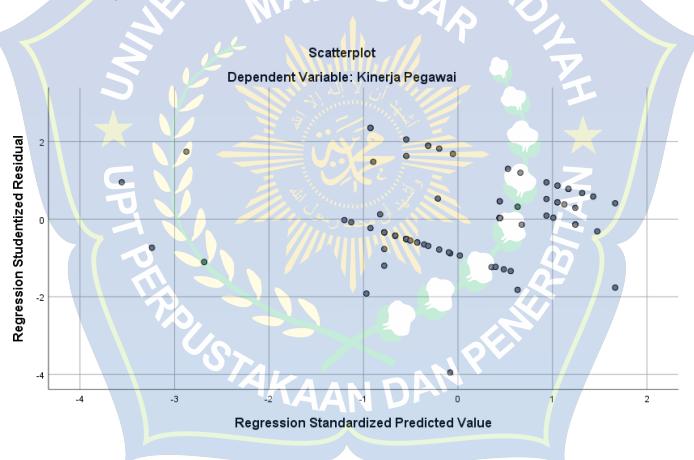


### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas



#### b. Hasil Uji Heteroskedastisitas



### 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	7.730	3.100	2.493	.015
	Disiplin Kerja	.203	.126	.199	.046
	Kompensasi	.330	.092	.441	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	7.730	3.100	2.493	.015
	Disiplin Kerja	.203	.126	.199	.046
	Kompensasi	.330	.092	.441	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 <sup>a</sup>	.460	.445	2.35650

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## B. Daftar r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

### C. Daftar t Tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640

### Lampiran 5 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner





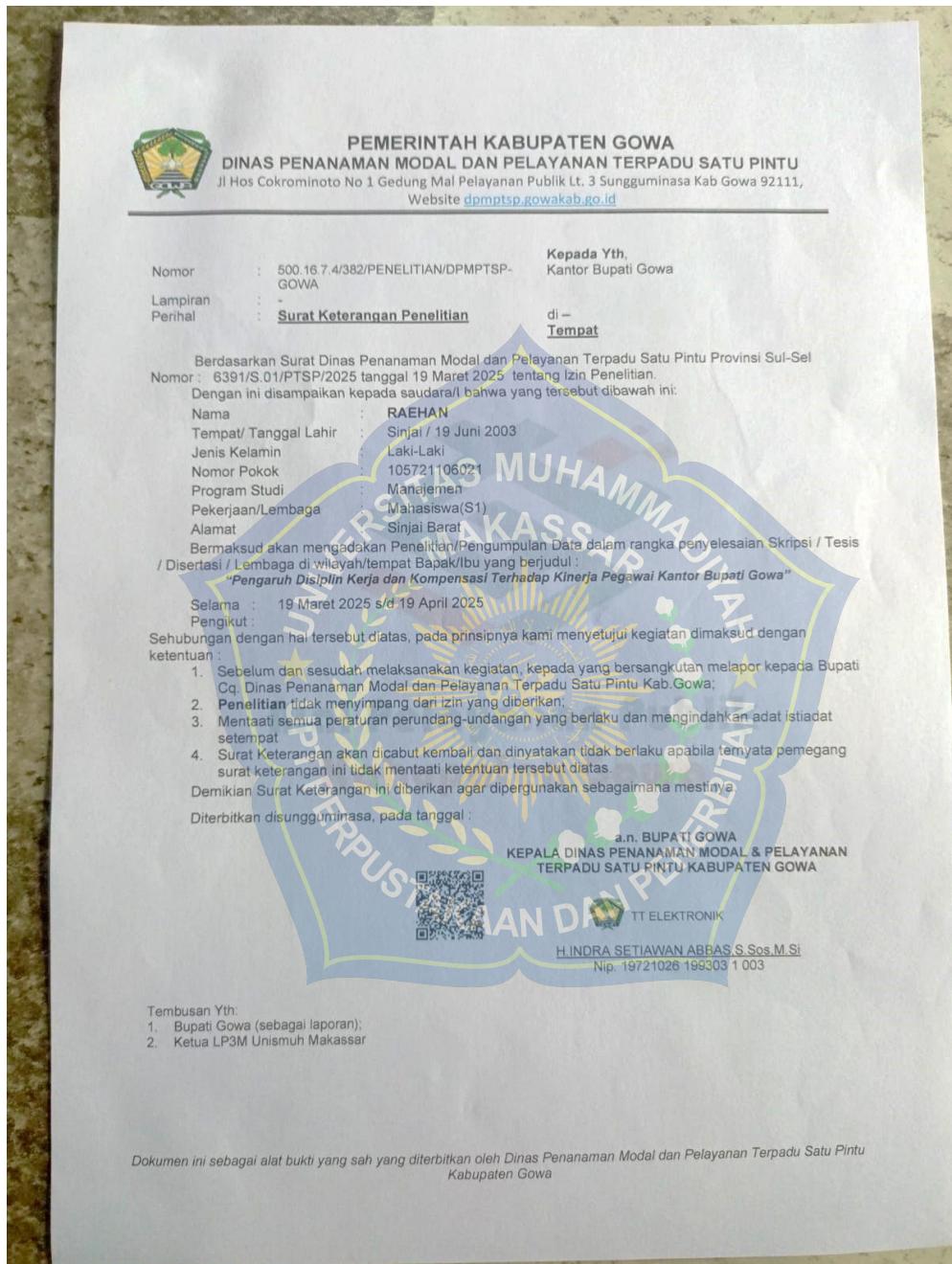


## Lampiran 6 Validasi Penelitian Kuantitatif

<b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b> <b>PUSAT VALIDASI DATA</b> <small>Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra lt. 8   e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id</small>			
<b>LEMBAR KONTROL VALIDASI</b> <b>PENELITIAN KUANTITATIF</b>			
<b>NAMA MAHASISWA</b>	<b>RAEHAN</b>		
<b>NIM</b>	<b>105721106021</b>		
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>MANAJEMEN</b>		
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI GOWA</b>		
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	<b>Dr. H. Muhammad Najib Kaslim, S.E.,M.Si</b>		
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	<b>Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si</b>		
<b>NAMA VALIDATOR</b>	<b>ASRIANI HASAN,SE.,M.SC.</b>		
<b>No</b>	<b>Dokumen</b>	<b>Tanggal Revisi</b>	<b>Uraian Perbaikan/saran</b>
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	19/04/25	OK (Menggunakan Kuisioner)
2	Sumber data (data sekunder)	19/04/25	Menggunakan data primer
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	19/04/25	OK (File yang dikumpulkan berupa data Excel)
4	Hasil Statistik deskriptif	19/04/25	Tambahkan Hasil Statistik Deskriptif (misalnya menunjukkan nilai mean, median, modus, standar deviasi,dll)
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	19/04/25	OK
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	19/04/25	Revisi hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas,hasil uji autokorelasi (angka dituliskan secara lengkap dan tidak copy paste langsung dari tabel SPSS) Tambahkan hasil uji heteroskedastisitas selain menggunakan scatter plot ( misalnya menggunakan uji gleiser,dll)
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	19/04/25	Revisi tabel hasil analisis regresi linier berganda,Hasil Uji T ( angka dituliskan secara lengkap dan tidak copy paste langsung dari tabel SPSS)
8	Hasil interpretasi data	19/04/25	OK
9	Dokumentasi	19/04/25	OK

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah diselesaikan  
\*Catatan : Hasil Validasi ini disajui untuk mengikuti seminar hasil. Namun catatan usulan perbaikan wajib direvisi sebelum Ujian Skripsi.

## Lampiran 7 Surat Izin Penelitian




**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

جامعة محمدية MAKASSAR

Nomor : 460/05/A.20-II/III/46/2025 Makassar, 11 maret 2025

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar**

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : RAEHAN

Stambuk : 105721106021

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI GOWA

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanmu diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rachan

Nim : 105721106021

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5%	10 %
2	Bab 2	24%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	7%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 Oktober 2025

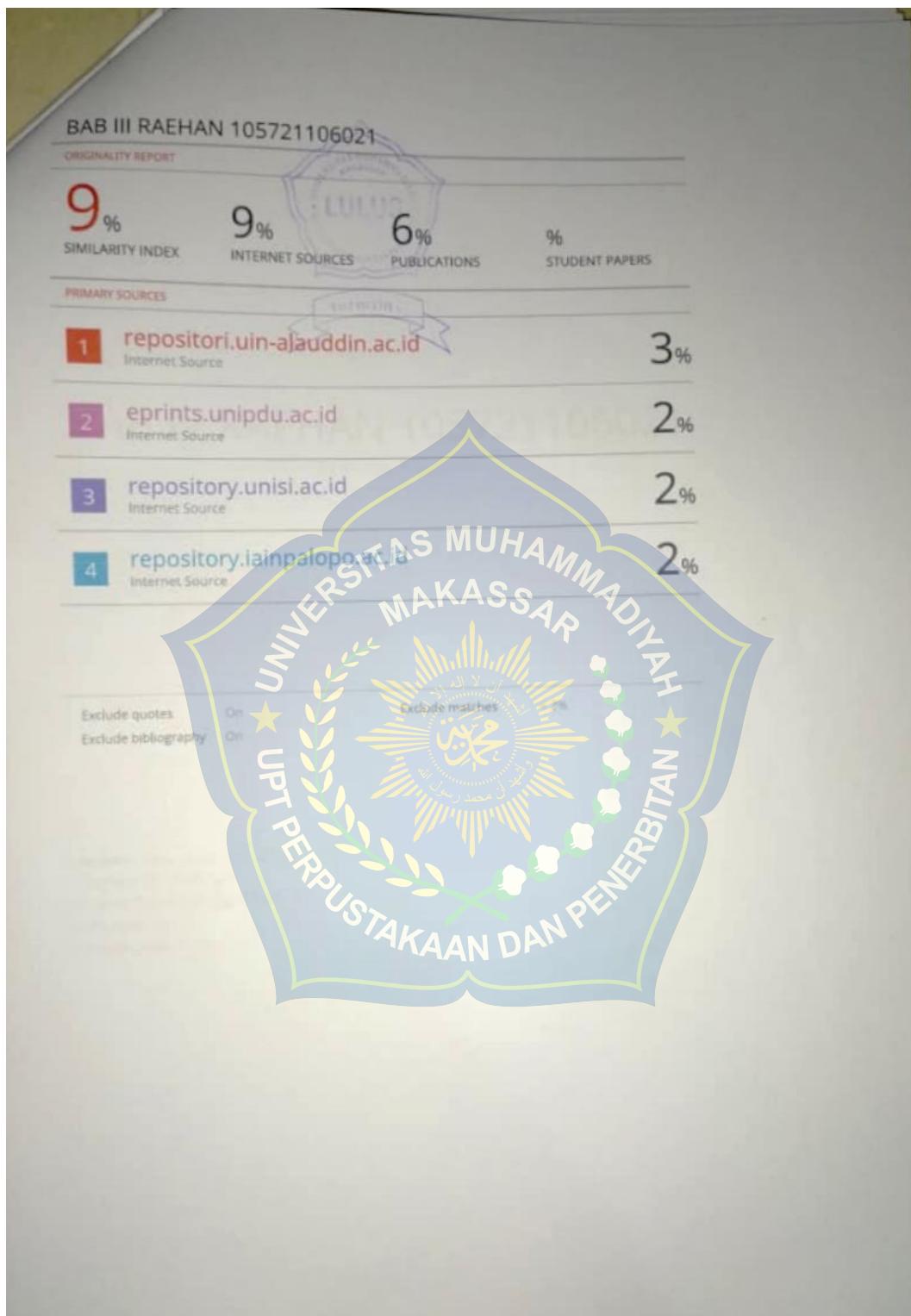
Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurcholis Syahrum, M.P  
NIM. 984 591

**Lampiran 8 Hasil Turnitin**









## BIOGRAFI PENULIS



Raehan panggilan Rehan lahir di Sinjai pada tanggal 19 Juni 2003 dari pasangan suami istri bapak Syarifuddin dan Ibu Suarni. Peneliti adalah anak kedua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Barania, Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 76 Pussanti lulus tahun 2015, SMP Negeri 2 Sinjai Barat lulus tahun 2018, SMA Negeri 14 Sinjai Barat lulus tahun 2021, dan mulai tahun 2021 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini masih terdaftar sebagai Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

