

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI
KELAS I MAKASSAR**

TESIS

Diajukan oleh :

PUTRI SARI

4616104017



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2018

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI KOMPENSASI FINANSIAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI
KELAS I MAKASSAR**

PUTRI SARI
4616104017

Telah dipertahankan di depan penguji

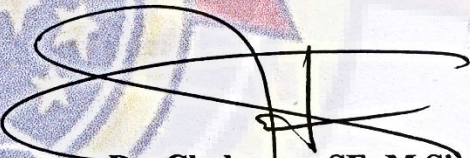
Pada tanggal : 25 September 2018

Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**


Dr. Sukmawati Marjuni, SE, M.Si.

Ketua


Dr. Chahyono, SE, M.Si.

Anggota

Mengetahui :

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa**


Prof. Dr. Batara Surya, ST, M.Si.

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**


Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si.

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR.

Nama Mahasiswa : Putri Sari

Program Studi : Manajemen MSDM

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M,Si

Anggota : Dr. Chahyono, SE, M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

Dosen Penguji 2 : Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si

Tanggal Ujian : 25 September 2018

a.n Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa Makassar
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

PERNYATAAN KEORSINILAN

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademi di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Makassar, 25 September 2018

PUTRI SARI

RIWAYAT HIDUP

Berisi :

Putri Sari, Gililana/Morowali 16 Desember 1993 anak dari ayahanda H. Daming Kubbe dan HJ. Besse. SDN 1 Gililana Morowali lulus tahun 2006. SMP Negeri 1 Petasia Morowali lulus tahun 2009. SMA Negeri 1 Petasia lulus tahun 2012. Studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar Tahun 2016 dan Program Magister Manajemen PascaSarjana Universitas Bosowa Makassar 2016-2018.

Makassar, 25 September 2018

Penulis,

PUTRI SARI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar”, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Maksud dari penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Study Magister sains Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan Tesis ini telah melalui berbagai macam halangan dan rintangan. Olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghaturkan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak terutama dari ibu **Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M,Si** selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. Chahyono, SE, M.Si** selaku Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan, saran, dorongan hingga selesainya Tesis ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa.
2. Dr. H. Muh. Yusuf Saleh, SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Pasca Sarjana Universitas Bosowa dan sekaligus sebagai penguji kami

dan telah banyak membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

3. Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si. selaku penguji kami yang telah banyak memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
4. Seluruh staf administrasi di Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah membantuh Kelancaran Studi penulis selama ini.
5. Orang tuaku tercinta, terima kasih untuk kasih sayang, doa serta motivasi yang tak pernah putus.
6. Seluruh Jajaran Pimpinan dan Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik
7. Untuk sahabat dan rekan-rekan seperjuangan pada Program Studi Magister Manajemen, kebersamaan yang indah telah terukir dalam sanubari;
8. Seseorang yang spesial dihati saya selalu ada untuk memberi semangat pantang menyerah untuk menggapai cita dan Cinta.
9. Semua pihak terkait yang telah membantu menulis menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya semoga ALLAH SWT senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidaya-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan

Makassar, 25 September 2018

Putri Sari

ABSTRAK

PUTRI SARI, Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, *(Dibimbing oleh Sukmawati Marjuni dan Cahyono)*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji menganalisis dan menginterpretasi; 1). pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; 2). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai; 3). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 4). Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini 71 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 24.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3). disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

PUTRI SARI, *Influence of competence, financial compensation, and work discipline to the performance of the First Class Navigation Makassar (guided by Sukmawati Marjuni and Cahyono)*

This study aims to test analyze and menginterpertasi; 1). the influence of competence on employee performance; 2). The effect of financial compensation on employee performance; 3). The influence of work discipline on employee performance 4). Influence of competence, financial compensation and work discipline to performance of Makassar First Class Navigation officer.

The design in this research using quantitative research method dengang using survey method. The number of samples in this study were 71 people. This research used quantitative descriptive analysis technique which was analyzed with the help of SPSS 24 software.

The conclusions of this study are: 1) competence has a positive and significant effect on employee performance; 2) financial compensation has a positive and significant impact on employee performance; 3). work discipline has a positive and significant impact on the performance of Makassar First Class Navigation personnel.

Keywords : *competence, financial compensation, work discipline and employee performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Lingkup Penelitian	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Pengertian Kompetensi	14
3. Kompensasi Finansial	17
4. Disiplin Kerja	21
5. Kinerja Pegawai	26
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi Penelitian	42

2. Sampel Penelitian	42
D. Instrumen Penelitian.....	44
E. Jenis dan Sumber Data	45
1. Jenis Data	45
2. Sumber Data.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisa Data.....	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Analisis kuantitatif	48
H. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Distrik Navigasi Kelas I Makassar.....	60
1. Struktur Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar.....	62
2. Uraian Tugas Distrik Navigasi Kelas I Makassar	66
B. Hasil Penelitian.....	76
1. Deskripsi Responden Penelitian	76
2. Deskripsi Variabel Penelitian	81
3. Pengujian Instrumen Peneliti	88
4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	92
5. Pengujian Hipotesis.....	99
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	102
7. Pengujian Uji Simultan (Uji F)	104
8. Pengujian R ² (Koefisien Determinasi)	105
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
BAB V PENUTUP	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran-Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN-LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar	3
2.1 Penelitian Terdahulu	35
3.1 Penjabaran Variabel, Indikator, Item, dan Sumber Referensi	56
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	80
4.6 Deskripsi Variabel Kompetensi	82
4.7 Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial	84
4.8 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	86
4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	88
4.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian	91
4.11 Uji Realibilitas	91
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	94
4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	95
4.14 Hasil Uji Normalitas	97
4.15 Hasil Uji Linearitas	99
4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	100
4.17 Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Uji F)	102
4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	103
4.19 Hasil analisis regresi secara simultan	105
4.20 Koefisien determinasi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Penelitian.....	39
4.1 Struktur Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar	65
4.2 Grafik Scatterplot	96
4.3 Grafik Histogram.....	98
4.4 Grafik Normal.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi mencapai tujuan. Agar seluruh aktivitas organisasi berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompotensi atau pengetahuan tinggi, dan pengalaman kerja, serta upaya untuk mengelola perusahaan/organisasi semaksimal mungkin sehingga kualitas kinerja pegawai dapat meningkat. kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Kinerja sebagai unsur sumber daya manusia pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, masih perlu dilakukan pembenahan dengan menganalisis

berbagai faktor antara lain kompetensi, Kompensasi finansial dan dan disiplin kerja, sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi, mengembangkan dan memberdayakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan kinerja dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan secara bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan/organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan hidup serta mengembangkan kinerjanya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan yang memadai, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tanggung jawab tersebut.

Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN). UUASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah naungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut adalah UPT yang melaksanakan

perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Demi terciptanya keandalan, keamanan bernavigasi pada alur pelayaran Indonesia secara umum dan alur pelayaran selat Makassar secara khusus.

Jumlah pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar sampai dengan akhir Desember 2017 adalah 249 (*Dua Ratus Empat Puluh Sembilan*) orang yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Rincian Pegawai menurut Bagian / Instalasi Distrik Navigasi Kelas I
Makassar Tahun 2017**

No	Bagian / Kelompok	Jumlah
1	Kepala Distrik Navigasi	1
2	Bagian Tata Usaha	26
3	Bidang Logistik	16
4	Bidang Operasi	16
5	Instalasi Menara Suar	51
6	Instalasi Telekomunikasi Pelayaran (TELKOMPEL)	60
7	Instalasi Kapal Negara	48
8	Instalasi Bengkel	25
9	Laboratorium Pengamatan Laut	6
Jumlah		249

Sumber: Distrik Navigasi Kelas I Makassar Tahun 2017

Distrik Navigasi Kelas I Makassar dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Ada beberapa faktor yang dapat diukur dalam keberhasilan

pegawai, di antaranya pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja dalam mendukung kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Faktor negative atau permasalahan yang ada di Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang dapat menurunkan kinerja pegawai, di antaranya adalah terbatasnya jumlah tenaga Pelaut yang mempunyai kompetensi dibidang Kepelautan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, disiplin Pegawai Negeri Sipil belum berjalan secara optimal, kurangnya petugas operasional SBNP (Penjaga Menara Suar) mengingat banyaknya Pegawai yang menjalani masa persiapan Pensiun, kurangnya personil kerja dan awak kapal yang memadai sehingga pekerjaan masih terkendala dengan waktu, dan menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, faktor internal dari dalam organisasi, *partner* yang juga menurun semangatnya, dan tidak adanya acuan yang bisa dijadikan contoh dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya adalah kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa menyinggalkan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan social dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas). Menurut Darsono dan Siswandoko,

(2011:123) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, Distrik Navigasi kelas I Makassar harus didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang baik. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja tentunya mampu dalam perbaikan, pengawasan, peningkatan atas sistem dengan menggunakan informasi teknologi yang sesuai kondisi saat ini. Sesuai dengan Visi Terwujudnya keselamatan dan keamanan pelayaran diperairan Indonesia, dan Misi distrik navigasi kelas I Makassar perwujudan ruang dan alur pelayaran yang aman untuk bernavigasi perwujudan keandalan dan kecukupan sarana prasarana kenavigasian perwujudan sumber daya manusia yang professional dukungan teknologi yang tepat guna. Didalam Visi dan Misi tersebut tentunya pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar berupaya meningkatkan kualitas kerjanya.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, dan pemerintah/masyarakat, agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi bermanfaat bagi perkembangan pegawai dan sebagai gaji tambahan dan keuntungan. Besar kompensasi yang diberikan ditentukan oleh 1.) harga/nilai

pekerjaan, 2.) sistem kompensasi yang diterapkan, 3.) faktor yang mempengaruhi kompensasi, komponen program kompensasi secara keseluruhan secara keseluruhan dilingkupi lingkungan eksternal dan internal, sementara bentuk kompensasi pegawai bisa kompensasi finansial maupun non finansial, kompensasi finansial dibagi kedalam kompensasi langsung dan tidak langsung, dan kompensasi non finansial di bagi kedalam hal-hal yang berkaitan jabatan dan hal yang berkaitan lingkungan kerja. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012:348). Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal dan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antara pegawai dan organisasi, Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi finansial antara lain sebagai ikatan kerja sama antara pemerintah dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, sebagai strategi kantor Distrik Navigasi kelas I Makaassar untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh pemerintah atau perusahaan terhadap pegawai dan sebagainya. Kompensasi finansial yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kinerja pegawai.

Selain Kompetensi dan kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada faktor lain yang juga sangat berpengaruh dalam hasil kinerja pegawai yaitu Disiplin Kerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2011:15). Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di suatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal Narmono, (2012:23).

Mengenai pada uraian diatas, maka variabel penelitian yang akan dikaji dalam penulisan tesis ini adalah pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, Disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Makassa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar ?
4. Apakah kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, menyatakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, kompensasi finansial, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas maka, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Instansi

- a. Sebagai bahan informasi untuk saran dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
- b. Bagi pegawai diharapkan dapat menamba pengetahuan mengenai pentingnya kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Sebagai bahan pertimbangan teori yang dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan.
- b. Mengembangkan pengetahuan terkait ilmu manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan kepustakaan dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan penelitian serta bahan kajian lebih lanjut oleh segenap civitas akademi.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan mengkaji variabel pengaruh kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja. Lokasi penelitiannya dilaksanakan di kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Jumlah populasi 249 orang, yang digunakan sebagai sampel penelitian sebanyak 71 orang pegawai yang bagian tata usaha, bidang logistik, bidang oprasi dan instalasi bengkel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang akan

dianalisis dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 24.

F. Sistematika Pembahasan

Gambaran umum mengenai keseluruhan isi tulisan tesis ini, dapat kami uraikan secara singkat setiap bab yang akan dibahas sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Bab ini berisi tentang kajian teori acuan dan kerangka pikir, model penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Instrumen Penelitian, Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data dan Definisi Oprasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisis data yang merupakan tahapan setelah pengumpulan data dan pembahas teori acuan sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP/KESIMPULAN DAN SARAN

berisi kesimpulan dan saran-saran yang penulis kemukakan seuai dengan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sumber Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan atau organisasi, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Hasibuan, (2013:41) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Desseler, (2010:18) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah prosese memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai dan memperhatikan hubungan kerja mereka termaksud kesehatan, keamanan kerja dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang

didesain untuk menyediakan dan pengkoordinasikan sumber daya manusia pada organisasi.

Pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya yang ada melalui sistem formal secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi. Terdapat Sembilan peran manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan menetapkan program kepegawaian menurut Dracker, (2011: 8-9) antar lain; (1) menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi, (2) melakukan recruitment tenaga kerja, seleksi dan penempatan sesuai kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan organisasi, (3) menetapkan program kesejahteraan, pengembangan/promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja, (4) membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang, (5) memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya, (6) senantiasa memantau perkembangan regulasi tentang ketenakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah sistem penggajian atau kompensasi terhadap pegawai, (7) memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja, (8) mengatur mutasi pegawai dan (9) mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak pegawai.

Selain itu terdapat definisi-definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

Mathis & Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Hasibuan, (2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur pegawai, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya

untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983) dalam Sri Lastanti, (2012:34) mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Trotter (1986) dalam saifuddin,(2013:66) mendefinisikan bahwa sorang yang berkompetensi adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intiutif dan sangat jarang atau tidak perna membuat kesalahan.

Sedangkan Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Amirillah (2013:72) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat prilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, juga menunjukkan karateristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam kerja. Hayes-Roth mendefinisikan keahlian sebagai pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dari lingkungan tersebut, dan keterampilan untuk

memecahkan permasalahan tersebut, (Mayangsari 2012:22). Selanjutnya manfaat kompetensi (kompetensi pegawai) dan indikator kompetensi sebagai berikut :

Manfaat Kompetensi merupakan kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja, menurut Prihadi (2010:57) manfaat kompetensi adalah (1). Predictor kesuksesan kerja, model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang persyaratan pada posisinya maka ia dapat diprediksi akan sukses. (2). Merekrut pegawai yang handal, apabila telah berhasil telah ditentukan, maka dengan mudah dapat dijadikan criteria dasar dalam rekrutmen pegawai baru. (3). Dasar penilaian dan pengembangan pegawai, identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Indikator kompetensi menurut Sutrisno (2012:223) terdapat empat indikator yaitu :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, kompetensi yang kompleks, pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pengetahuan terhadap informasi, pelatihan, *course* panel dan lain-lain)

- b. Pengalaman kerja (*work experience*) merupakan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan.
- c. Kemampuan/keterampilan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Konsep diri (*self-concept*) yaitu sikap, nilai-nilai atau image seseorang, misalnya percaya diri adalah keyakinan seseorang yang dapat menjadi efektif pada hampir semua situasi.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari dengan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan diwujudkan dalam kinerja. keberhasilan seseorang atau pegawai bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang telah mencapai keseluruhan. Jika kriteria telah dicapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan atau pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

3. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat Pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan atau pemerintah untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi pegawainya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka pegawai akan mempengaruhi semangat kerja dan tidak ada kemauan atau dorongan untuk mencapai prestasi kerja.

Malayu S.P. Hasibuan, (2012:118) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atau pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Garry Dessler (2010:46) menyatakan bahwa Kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara pegawai dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh pegawai dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk gaji atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi pegawai, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat

mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi Finansial Menurut Kadarisman, (2012:88) menyatakan bahwa Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang.

Simamora (2011: 442), mendefinisikan kompensasi finansial sebagai semua bentuk kembalian yang terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi, dan tunjangan-tunjangan.

Sunyoto (2012: 156), menyatakan kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atau organisasi dalam bentuk gaji, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis. Adapun teori kompensasi finansial menurut Rivai (2013:358) Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan), sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung yaitu terdiri atas pembayaran pokok (gaji), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

2. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka dan sebagai gaji tambahan. Selanjutnya indikator Menurut Noe dalam Aulia dan Troena, (2013:4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi 3 (Tiga), yaitu:

1. Gaji yaitu Imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan yaitu Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana dan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan balas jasa yang diterima oleh Pegawai dan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi dan menghasilkan hasil kinerja berkualitas.

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap disiplin kerja pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastro Hadiwiryo,(2013 :291).

Rivai, (2012:824) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Sutrisno, (2012:94) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Veithzal, (2013:444). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur, (Simamora, 2010:610).

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh pemerintah dan sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan/organisasi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besarmanfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpilih aranya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana

kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

a. Macam-macam disiplin kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif sebagai berikut :

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan pemerintah atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif , pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau pemerintah. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengann peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis (2011:367) yang menyatakan bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan

proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai membuktikan pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

b. Aspek-aspek disiplin Kerja

Amriany dalam Anggraeni (2011:21) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

1. Kehadirannya itu seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
2. Waktu kerja, merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktuistirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu pegawai.
3. Kepatuhan terhadap perintah yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
4. Kepatuhan terhadap aturan, yaitu serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar.
5. Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
6. Pemakaian seragam yaitu Sikap pegawai terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali (Anggraeni, 2010 :19-21).

Sedangkan menurut Soejono (2011:3), aspek-aspek disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para pegawai datang tepat waktu, tertib, teratur, Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik yaitu Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi yaitu Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi Soejono (2012:88). Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai (Robinns, 2013:182).

5. **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Variabel kinerja dapat diukur atau dinilai dengan indikator

kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah prestasi pada individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan langsung. Menurut Moeherionto, (2012:69) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang di tentukan.

Kinerja dianggap lebih dari sekedar produktivitas karena kinerja menyangkut perilaku alami seseorang untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya. Perilaku bebas untuk bertindak tetap tidak bisa dilepas dari syarat-syarat formal maupun peran seorang pegawai untuk meningkatkan tugas pokok fungsi suatu organisasi.

Rivai, (2011:309) Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk menempatkan tujuannya. Sedangkan menurut Wibowo (2012:7) Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja Pegawai pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh pegawai.

Penilaian kinerja merupakan bagian kegiatan manajemen, penilaian prestasi pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai pegawai. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan berguna bagi perusahaan atau organisasi untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian, landasan teori ini membahas karakteristik serta dimensi tentang kinerja, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta hasil-hasil penelitian terdahulu guna membangun hipotesis penelitian. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak ini diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* dikenal sebagai *performance* (kinerja), Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang di capai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja (*ferformance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja

sering difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibsonn. 2011:43). Kinerja mereflesikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi berbagai hal yaitu : (kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan).

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja pegawai dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejateraan pegawai dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi pegawai dan melaksanakn pekerjaannya. Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar unuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kerja memacu pada suatu sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara, (2013:10), evaluasi kinerja adalah penilaian

yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Ruky, (2012:55) memberikan pengertian prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja lainnya di kemukakan oleh Payaman Simanjuak, (2011:19) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing inividu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dharma, (2013:77) berpendapat kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu juga dapat dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja

pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan pengukuran kinerjanya sebagai indikator kinerja pegawai.

a. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Moorhead dan Chung Megginson, dalam Sugiono, (2012:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) merupakan seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi

yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

b. Pengukuran Kinerja

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya, Dharma, Surya (2012:93). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategi untuk mewujudkan sasaran

tersebut. Sasaran strategic beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

Whittaker dalam Moeheriono (2012:72), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal and objectives).

Moeheriono (2012:96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atau efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Namun, pengukuran kinerja sangat bergantung dengan indikator kinerja yang digunakan. Indikator kinerja adalah kuantitas pekerjaan dan kualitas

pekerjaan yang telah disepakati dan ditetapkan, yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Berikut ini indikator kinerja pegawai menurut Robbins, (2012:206) yaitu :

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan komitmen kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran kerangka berfikir, disamping untuk dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian dan faktor-faktor penting lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Dimana peneliti mengambil beberapa penelitian sebelumnya yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	nama	Judul penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian
1.	Jeni Sriwasty Girsang (2012)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Tiara Pematangsiantar	kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja pegawai	Hasil penelitiannya menunjukkan Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Satrio Dedy Susanto (2010)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Study Kasus Pada pegawai PT Safta Tours)	Kompetensi, Disiplin Kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan terbukti bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai
3.	Luvita Tiara Dewi (2013)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PMDA Kota Probolinggo)	Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.	Siti Rohimah (2011)	Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Hamlan Daly (2013)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	kompetensi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai	Hasill penelitian ini menunjukkan Kompetensi, disiplin kerja, kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Sri Rahayuh (2012)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (study pada PT. Aquafarum Nusantara Semarang)	Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, tentunya pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus peningkatan kinerja dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan secara bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar

instansi dan mendukung tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang mempunyai loyalitas yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas Siswanto, (2011:123). Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa setiap tugas harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup. Jadi kompetensi juga sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yakni penelitian Jeni Sriwasty Girsang (2012) dan Luvita Tiara Dewi (2013) memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai

Kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai yakni berupa gaji, insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai, maka kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan

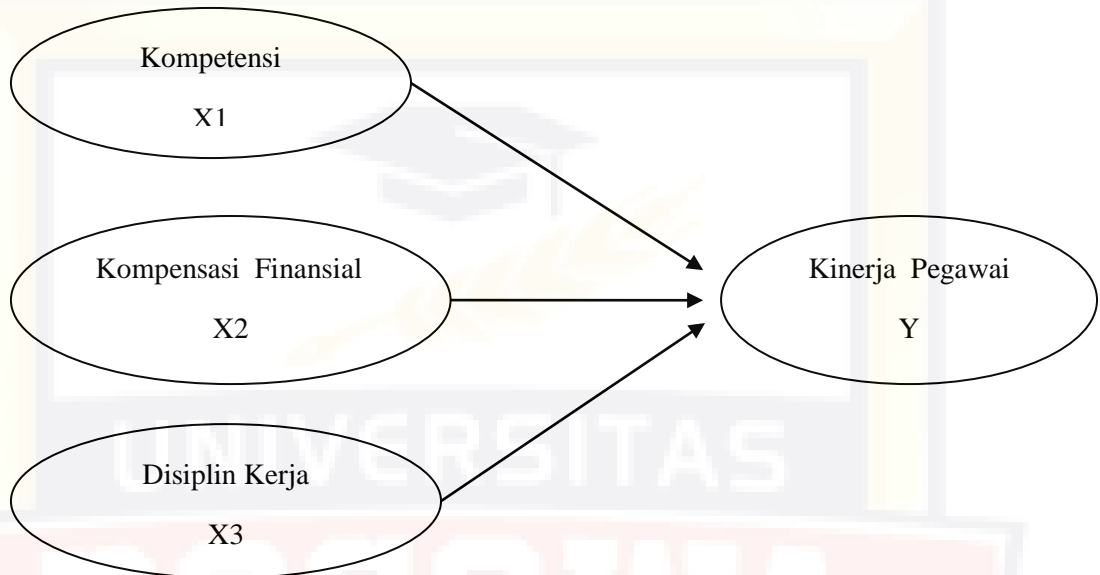
kompensasi layak akan mengarahkan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Wibowo, (2012:348). Menyatakan Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yakni penelitian Satrio Dedy Susanto (2010) Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap antara kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau dikantor seseorang bekerja. Untuk menciptakan kondisi harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian tersebut di dukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Siti Rohimah (2011) dan Sri Rahayuh (2012).

Berdasarkan kajian empirikal tersebut maka peneliti menggabungkan ketiga model penelitian untuk dijadikan sebuah penelitian, sehingga formulasikan model penelitian dapat dilihat pada gambar 2,1

Gambar 2.1
Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, Dan
Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1. Model Penelitian

Dalam kaitan uraian alur diatas, maka dibawah ini dirumuskan hipotesis sehubungan dengan permasalahannya obyek penelitian adalah sebagai berikut :

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dapat diduga hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Diduga bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

4. Diduga Bahwa Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Sugiyono (2015:48) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini metode kuantitatif yang digunakan adalah survey, sugiyono (2015:62) metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel kompetensi, kompensasi finansial, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik dengan pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Jalan Sabutung 1 No. 30 Paotere, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 bulan, dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

1. Mengurus izin penelitian pada instansi terkait serta menginformasikan untuk melakukan penelitian.
2. Peneliti memilih dan menghubungi responden dan memberikan kuesioner.
3. Peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
4. Peneliti melakukan olah data bantuan SPSS 24
5. Selanjutnya, peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi penelitian

Sumarno (2012:72) populasi diartikan sebagai himpunan semua hal yang ingin diketahui, dan biasanya juga disebut sebagai "*universum*" populasi ini dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep. Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (akan dianalisis). Dalam konteks ini dapat dibedakan antara populasi target dan populasi survei. Populasi target adalah populasi yang telah kita tentukan sesuai dengan permasalahan penelitian, dan hasil penelitian dari populasi ini akan disimpulkan. Populasi survei merupakan populasi yang terliput dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Distrik Navigasi Kelas I Makassar dengan jumlah populasi 249 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono, (2013:81). Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikonto (2002) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila

subjek lebih kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan menggunakan presesi 10 % untuk menjaga sampel agar tetap representative.

Untuk memenuhi criteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin dalam Ferdinand, (2008:87). sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persisi yang ditetapkan atau persentase kelonggaran ketidak telitian kesalahan penelitian sampel (10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 249 orang. Persisi pengambilan sampel adalah % untuk menjaga representative dari sampel penelitian. Adapun perhitungannya :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} = n \frac{249}{1 + 249 (0,1)^2} = 71$$

$$n = 71$$

berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang.

3. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

Dari jumlah sampel sebanyak 71 orang, maka penulis melakukan pengambilan sampel dengan tehnik nonprobability sampling. Menurut Sugiono (2015) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang/kesempatan sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi sampel sistematis, kuota, incidental, purposive, jenuh dan snowball.

Dari kesemua teknik tersebut teknik sampel yang akan digunakan peneliti adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2015) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini peneliti menentukan criteria responden yang layak dijadikan sampel, criteria responden yang layak dijadikan sampel, criteria tersebut adalah :

- a. Reponden memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
- b. Responden memiliki pengetahuan di bidang penelitian terkait.
- c. Responden bersedia dijadikan sampel.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono, (2014:92) menyatakan bahwa Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang

akurat yaitu dengan menggunakan *skala Likert*. Sugiyono, (2014:134) menyatakan bahwa *Skala Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|---------------|
| a. SS | : Sangat setuju | Diberi skor 5 |
| b. S | : Setuju | Diberi skor 4 |
| c. N | : Netral | Diberi skor 3 |
| d. TS | : Tidak setuju | Diberi skor 2 |
| e. STS | : Sangat tidak setuju | Diberi skor 1 |

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Arikunto, (2013:162) menyatakan bahwa Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Data Kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang maksud data kuantitatif adalah jumlah pegawai, hasil analisis data penelitian, dll.
- Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termaksud data kualitatif gambaran umum lokasi penelitian.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri yang bersumber dari objek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, berupa data yang diperoleh langsung dari responden mengenai Kompetensi, kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
 - 1) Wawancara, teknik komunikasi langsung kepada responden untuk memperoleh data-data yang di perlukan yang ditunjukkan kepada pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
 - 2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
 - 3) Observasi, teknik dengan mengamati kegiatan instansi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara dan merupakan data pendukung bagi penelitian yang di lakukan. Data sekunder juga diperoleh dari data intern organisasi dan data pendukung yang di Distrik Navigasi Kelas satu Makassar seperti daftar hadir pegawai, biodata pegawai profil Distrik Navigasi Kelas satu Makassar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu suatu alat penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari responden mengenai pengaruh Kompetensi pegawai, kompensasi finansial pegawai, Disiplin kerja pegawai, serta kinerja pegawai.
2. Wawancara (*interview*) wawancara langsung dengan pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Studi pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, Koran, maupun hasil penelitian.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan *skala likert*, Sugiono (2015:68). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulan data atau informasi dari responden.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu :

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| a. SS : Sangat setuju | Diberi skor 5 |
| b. S : Setuju | Diberi skor 4 |
| c. N :Netral | Diberi skor 3 |
| d. TS : Tidak setuju | Diberi skor 2 |
| e. STS: Sangat tidak setuju | Diberi skor 1 |

Bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

G. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, antara lain :

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebut bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012: 148) statistic deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis kuantitatif

Metode analisis merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrument yang di pakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrument tersebut perlu diuji validitas dan realibilitasnya .

1. Uji Validitas Instrumen

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian vadilitas, hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2012:121) hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi obejek yang diteliti

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Ghozali (2013:24) menyatakan Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearseon* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui kerataan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Caranya dengan mengkorelasikan antara skor item pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan bantuan melauai paket program SPSS 24. Dengan criteria probabilitas kurang dari 0,05

2. Uji Realibitas Instrumen

Sugiyono (2012: 121) instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama setelah instrument di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu pengujian realibilitas. Adapun menurut Ghozali (2013) pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) Pengukuran ulang (*Repeated Measure*): disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) Pengukuran sekali saja (*oneshot*), disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *cronbach Alpha* (α). Ghozali (2013:24).

Dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan pengukuran realibilitas cara kedua yaitu *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 24 untuk uji statistik *cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji statistik *cronbach Alpha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliable digunakan atau tidak dengan nilai minimal 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:26) menyatakan Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Besarnya *variavel inflation factor* /VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF < 10$.
- Besarnya toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,10$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar, Ghozali (2013:28).

Uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji Glejser. Duwi Prianto (2016:2) menyatakan Uji Glejser yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen, Jika pada uji t nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Gozali, (2013:29) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel peganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan uji statistik, dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini sebut juga uji *kolmogorovsmirno*, adapun criteria sebagai berikut :

- Jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.
- Jika hasil menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Duwi Prianto (2016:6) menyatakan Uji Linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya akan dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi person atau regresi linear. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) kurang dari 0,05.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda menurut sugiyono (2012:23) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prektdiktor

di manipulasi (dinaik turunkan nialainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistic SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menulis persamaan regresinya . Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Dengan teori sebagai berikut :

$$Y = a + b_1KM + b_2KF + b_3DK + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar
 a : Konstanta
 b1 : Koefisien regresi variabel Kompetensi
 b2 : Koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial
 b3 : Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
 KM : Variabel Kompetensi
 KF : Variabel kompensasi finansial
 DK : Variabel Disiplin kerja
 e : Standarsd error (tingkat kesalahan).

d. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Persial (Uji T)

Secara persial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2013:32) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara invidual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun criteria Uji T adalah sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikan $<0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

- Jika tingkat signifikansi $>0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, hal ini bahwa tidak ada berpengaruh positif dan signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2015:13) “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen”. Nilai R^2 yang berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi.

H. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel yang bebas digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja.

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) Distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas). kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan,

keaktivitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

b. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

c. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan organisasi dan norma social.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

1. Kinerja Pegawai

kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh pegawai. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai.

Tabel 3.1.

Penjabaran Variabel, Indikator, Item dan Sumber Refrensi

Variabel	Indikator/ dimensi	Item	Sumber
Kompetensi (X1) Mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.	1. Pengetahuan	a. Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan b. pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang in. c. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	sutrisno (2012:223)
	2. Pengalaman kerja	a. saya bekerja sesuai prosedur kerja yang berlaku b. Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja c. Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	
	3. Kemampuan kerja/keterampilan	a. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cepat. b. Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin c. Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata pegawai yang lain.	
Sri Lastanti, (2012:34)			

	4.konsep diri (sikap, nilai-nilai)	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya menghargai waktu dan efektif dalam bekerja b. Saya mengargai pendapat orang lain dalam bekerja c. Saya mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat. 	
Kompensasi Finansial (X2) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.	1. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu b. Besarnya gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan c. Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya 	Aulia dan Troena (2013:4)
	2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya b. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima c. bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan. 	
	3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dikantor b. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. c. Gaji pensiun saya sesuai dengan yang saya harapkan. 	
Sunyoto (2012: 156)			
Disiplin Kerja (X3) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis	1. Disiplin waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan. b. Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi. c. Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi 	(Robinns, 2013:182)
	2. Disiplinperaturan	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya selalu patuh peraturan dalam menggunakan kelengkapan pakayan seragam di kantor b. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja 	

Sutrisno, (2012:94)		c. Saya selalu memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja	
	3. Disiplin Tangung jawab	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan instansi b. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal c. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan 	
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang di tentukan.	1. kualitas (hasil kerja)	<ul style="list-style-type: none"> a. saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya b. Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan c. Standar standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai 	
A.Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)	2. Kuantitas (hasil kerja)	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi agar menghasilkan kerja yang baik b. Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja c. Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu 	Robbins (2101:206)
	2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi b. Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja c. Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku 	
	3. Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik. b. Saya bekerja sesuai dengan 	

pedoman dan standar prosedur tujuan instansi

- c. Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan

-
4. Kemandirian a. Saya mampu menyelesaikan dalam tugas kerja, tanpa bantuan rekan bekerja kerja saya
- b. Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya
- c. Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa di perintah
-

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Sebagaimana kita ketahui bahwa 2/3 % tanah air Indonesia adalah lautan yang terdiri dari pulau-pulau. Karena itulah Indonesia disebut juga sebagai negara maritim, dan hal tersebut yang menjadikan nenek moyang bangsa Indonesia seorang pelaut tangguh berlayar dari pulau ke pulau, hingga suatu saat perahu mengalami kecelakaan dan gangguan, mereka terdampar di suatu pulau yang tidak berpenghuni. Atas dasar itulah timbul ide mereka untuk meminta pertolongan dengan cara menyalakan api agar pelaut-pelaut lain segera menolong. Sejak kejadian itu mereka membuat peraturan yang mana peraturan itu harus dipatuhi oleh setiap pelaut.

Setelah Indonesia merdeka terbentuklah “komando jenis perahu” yang berakhir sampai tahun 1970. Sesudah tahun 1970 diganti menjadi “Distrik Navigasi” yang mana merupakan wadah yang mengelola sarana-sarana yang membantu terlaksananya atau tercapainya keselamatan dalam melaksanakan perhubungan dari suatu tempat ketempat lain hingga selamat sampai di tujuan.

Organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 30 Tahun 2006, tanggal 12 Juni 2006 tentang organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi. Adapun tugas Distrik Navigasi sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan tersebut adalah melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran,

telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, Survey Hidrografi, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 30 Tahun 2006 tersebut dalam pasal 3 diuraikan tentang fungsi Distrik Navigasi yaitu :

1. Penyusunan rencana dan program pengoperasian, serta pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan;
2. Penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, penyaluran dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan;
3. Pelaksanaan program pengoperasian dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, dan fasilitas pangkalan serta bengkel;
4. Pelaksanaan pengamatan laut dan survei hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan;
5. Pelaksanaan urusan logistik;
6. Pelaksanaan analisis dan evaluasi pengoperasian, pengawasan dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran,

kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan;

7. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian, ketatausahaan, kerumah tanggaan, hubungan masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data dokumentasi serta penyusunan laporan.

1. **Struktur Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

Struktur organisasi yang dianut atau diaplikasikan dalam setiap organisasi /instansi sangat penting dibuat dan disusun guna agar setiap pelimpahan wewenang dan tanggung jawab tercipta dan dapat bersinergi mencapai tujuan dari instansi itu sendiri.

Menurut James D. Mooney dalam Manullang (2009:59) menyatakan organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Lebih lanjut lagi Chester dalam Manullang, (2009:59) mengemukakan organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Sedangkan defenisi dari organisasi itu sendiri menurut Manullang (2009:60) dijelaskan sebagai berikut :

- a. Organisasi dalam arti badan adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan tertentu.
- b. Organisasi dalam arti bagan atau struktur adalah gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan, kerja sama dari orang-orang yang terdapat dakam rangka usaha mencapai suatu tujuan.

Adapun pada Kantor Distrik Navigasi memiliki susunan sebagai berikut :

a. Kepala Distrik Navigasi

b. Bagian Tata Usaha

1. Kepala sub bagian kepegawaian & umum
2. Kepala sub bagian keuangan

c. Bidang Operasi

1. Kepala seksi program & evaluasi
2. Kepala seksi operasi SARPRAS

d. Bidang Logistik

1. Kepala seksi pengadaan
2. Kepala seksi inventaris & penghapusan

e. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk kelompok jabatan fungsional pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar terdiri dari 5 instalasi yaitu instalasi menara suar, instalasi stasiun Radio pantai (SROP), instalasi kapal negara, instalasi bengkel dan instalasi laboratorium pengamatan laut. Masing-masing instalasi dipimpin oleh seorang kepala instalasi yang ditunjuk secara intern oleh kepala Distrik Navigasi dan bertugas sebagai berikut :

1. Instalasi Menara Suar;

Melaksanakan pengoperasian, pemeliharaan, perawatan dan pengawasan instalasi menara Suar sebanyak 16 unit, rambu suar 80 unit dan pelampung suar 10 unit yang berada pada wilayah kerja Distrik Navigasi Kelas I Makassar;

2. Instalasi Stasiun Radio Pantai (SROP);

Melaksanakan pengoperasian instalasi stasiun radio pantai kelas I satu unit SROP kelas IIIB 1 unit, SROP kelasIVA sebanyak 5 unit dan SROP kelas IV sebanyak 4 unit.

3. Instalasi Kapal Negara;

Melaksanakan pengoperasian kapal negara yang terdiri dari 1 unit kapal negara kelas I (KN Mengkara) dan 1 unit kapal negara kelas III (KN. B-120), 3 unit kapal kelas V (KN. Cape William, RIB No. 1 dan RIB No. 2).

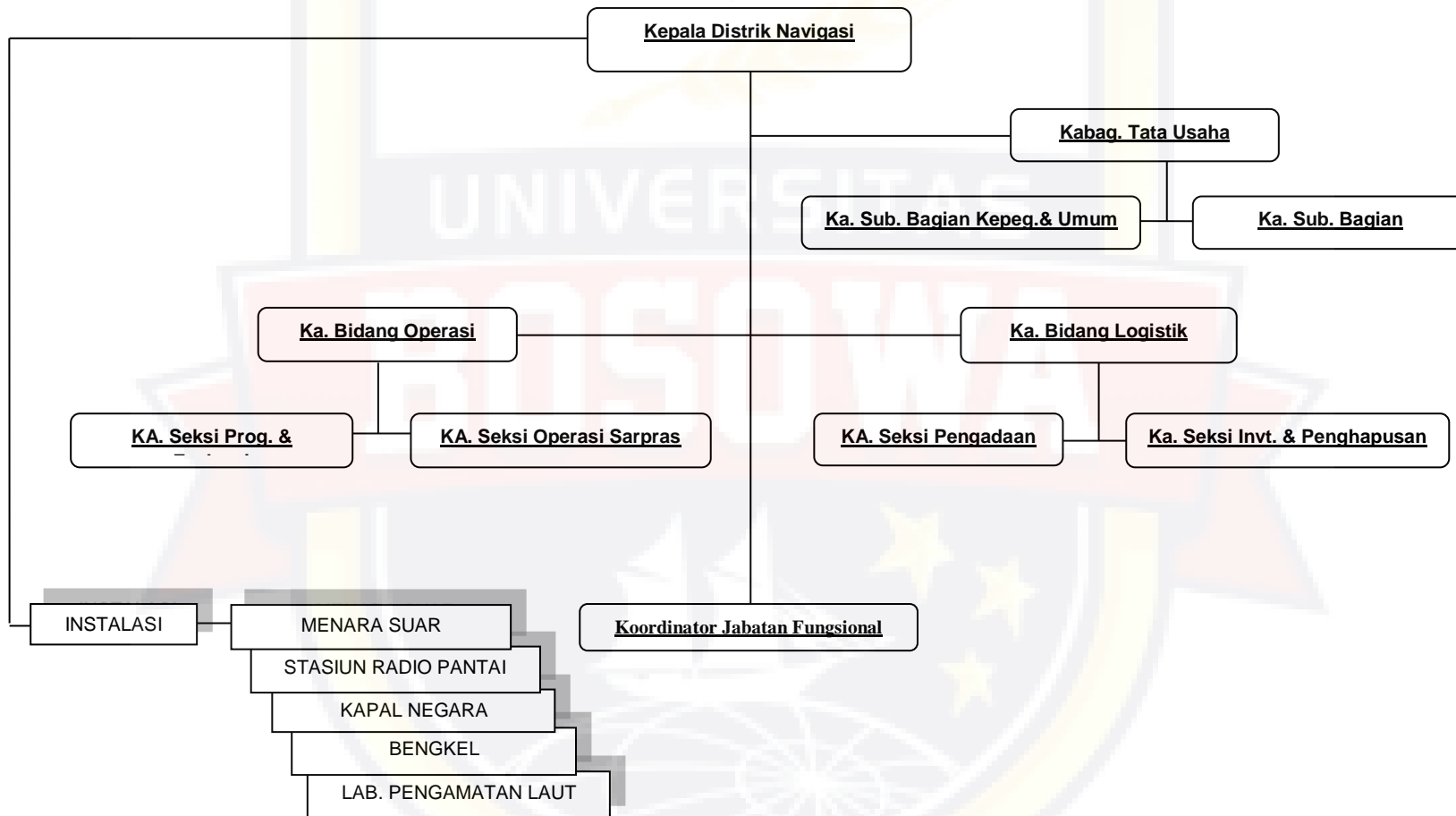
4. Instalasi Bengkel;

Melaksanakan pengoperasian Instalasi bengkel yaitu bengkel navigasi kelas I Makassar sebanyak 1 unit.

5. Instalasi Laboratorium Pengamatan Laut;

Melaksanakan kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar



Sumber : Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, 2018.

2. Uraian Tugas Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Untuk mencapai sasaran organisasi yang lebih terarah, maka perlu dibuat uraian tugas sesuai jabatan yang mana bertujuan agar pengelolaan organisasi lebih simpel. Peraturan Menteri Perhubungan No. 30 Tahun 2006. Organisasi dan tata kerja Distrik Navigasi membuat uraian tugas, sebagai berikut :

a. Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Tugas :

Memimpin pelaksanaan tugas pengoperasian, pengadaan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk keselamatan pelayaran.

Fungsi :

Memimpin penyusunan rencana dan program pengoperasian, serta pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut survey hidrografi serta pemantauan alur dan pelintasan.

1. Memimpin penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan pengadaan, penyimpanan, penyaluran dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk sarana bantu navigasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.

2. Memimpin pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian dan fasilitas pangkalan.
 3. Memimpin pelaksanaan pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan pelintasan.
 4. Memimpin pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan.
 5. Memimpin pelaksanaan ketatausahaan dan kerumatanggaan.
- b. Kepala Bagian Tata Usaha

Tugas :

Melaksanakan urusan keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kepegawaian, hubungan masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data, dokumentasi, serta evaluasi dan penyusunan laporan.

Fungsi :

1. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan keuangan.
2. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan surat menyurat dan kearsipan.
3. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan rumah tangga.
4. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan kepegawaian.
5. Mengatur dan melaksanakan hubungan masyarakat.
6. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pengumpulan dan pengolahan data.
7. Mengatur dan melaksanakan dokumentasi.
8. Mengatur dan melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan.

c. Kepala Bidang Logistik

Tugas :

Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan, penyimpanan, penyalur dan penghapusan perlengkapan dan peralatan untuk penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

1. Menyusun rencana kebutuhan dan pengadaan barang dan peralatan
2. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi penyimpanan barang dan peralatan.
3. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi penyaluran bahan/peralatan sesuai kebutuhan kelompok/instalasi.
4. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan inventarisasi barang kekayaan negara.
5. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi urusan penghapusan inventaris kekayaan milik negara.

d. Kepala Bidang Operasi

Tugas :

Melaksanakan penyusunan rencana dan program, pengoperasian, pemeliharaan, pengawasan, analisis, evaluasi dan penyusunan laporan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara

kenavigasian, fasilitas pangkalan, serta pelaksanaan pengamatan laut, survey hidrografi, serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

1. Menyusun rencana dan program, pengoperasian, instalasi keamanan dan keselamatan pelayaran.
2. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pengoperasian instalasi.
3. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi pemeliharaan instalasi.
4. Mengatur penempatan petugas pada instalasi keamanan dan keselamatan pelayaran.
5. Melaksanakan kegiatan pengamatan laut.
6. Melaksanakan survey hidrografi.
7. Melaksanakan pemantauan alur dan perlintasan.

e. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Tugas :

Melakukan urusan kepegawaian surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, pengumpulan dan pengolahan data, dokumentasi serta evaluasi dan penyusunan laporan.

Fungsi :

1. Mengelola mutasi kepegawaian.
2. Membuat daftar nominative dan daftar urut kepangkatan.
3. Mengelola program Data Base.
4. Mengelola kesejateraan dan disiplin pegawai negeri sipil.
5. Mengelola urusan surat menyurat.

6. Mengelola urusan kearsipan
7. Mengelola urusan rumah tangga
8. Mengelola data dan dokumentasi

9. Membuat laporan

f. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugas :

Melaksanakan urusan keuangan.

Fungsi :

1. Membuat usulan pembiayaan berupa daftar isian penggunaan anggaran (DIPA)
2. Mengelola akuntabilitas keuangan SAI, SAK-PB
3. Mengkoordinir pembuatan buku-buku kas pembantu.
4. Meneliti perintah pembayaran dari pihak ketiga
5. Membuat rencana penggunaan uang (RPU)
6. Menyiapkan dana untuk kebutuhan operasional sesuai dengan pagu dana dalam DIPA tahun anggaran berjalan
7. Mengkoordinasikan pembuatan dan pengajuan SPPR.
8. Meneliti kebenaran surat perintah membayar (SPM) sebelum ditandatangani oleh pejabat pembuat SPM.
9. Mengkoordinasikan pembuatan dan pengiriman laporan pertanggung jawaban keuangan sesuai peraturan yang berlaku.
10. Melakukan tugas lain yang ditentukan oleh Kabag Tata Usaha dan Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

g. Koordinator Jabatan Fungsional

Tugas :

Mengkoordinir petugas yang menduduki jabatan fungsional keselamatan pelayaran

Fungsi :

1. Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pejabat fungsional, pengawasan keselamatan pelayaran, tentang pembuatan buku harian masing-masing pegawai.
2. Mengetahui / menyetujui pembuatan daftar usulan penilaian angka kredit (DUPAK) pejabat fungsional untuk dikirim ke Pusat.
3. Menginventarisir pegawai yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan fungsional dan memberikan rekomendasi kepada kepala bagian tata usaha, kepala bidang operasi dan kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Menginventarisir pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang akan dibebaskan sementara atau diberhentikan dari jabatan fungsional kespel dan memberikan rekomendasi kepada kabag tata usaha, kepala bidang operasi dan kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
5. Melaksanakan koordinasi dengan pejabat terkait tentang tugas-tugas pejabat fungsional keselamatan pelayaran.
6. Melaksanakan tugas- tugas lain yang tentukan oleh kepala bagian tata usaha, kepala bidang operasi dan kepala distrik Navigasi Kelas I Makassar

h. Kepala Seksi Program dan Evaluasi

Tugas :

Melakukan penyusunan rencana, program, analisis dan evaluasi, serta penyusunan laporan kegiatan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

1. Membuat rencana dan program pemeliharaan kapal negara kenavigasian, stasiun radio pantai, bengkel, fasilitas pangkalan dan laboratorium pengamatan laut.
2. Membuat rencana dan program pembangunan instalasi sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, bengkel, fasilitas pangkalan, laboratorium pengamatan laut.
3. Bekerjasama dengan kepala Instalasi dalam membuat repair list instalasi keamanan dan keselamatan pelayaran.
4. Menganalisa dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas untuk bahan acuan perbaikan pelaksanaan tugas berikutnya.
5. Membuat laporan pelaksanaan tugas sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, pengamatan laut dan survey hidrografi.
6. Melaksanakan tugas lain yang ditentukan oleh pimpinan.

i. Kepala Seksi Operasi Sarana & Prasarana

Tugas :

Melakukan pengoperasian, pemeliharaan, pengawasan kegiatan penyelenggaraan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, fasilitas Pangkalan, bengkel, pengamatan laut, survey hidrografi serta pemantauan alur perlintasan.

Fungsi :

- a. Memantau dan mengawasi pengoperasian instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran.
- b. Memantau dan mengawasi pemeliharaan instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran.
- c. Mempersiapkan kebutuhan pengoperasian instalasi Keamanan dan Keselamatan Pelayaran termasuk bon-bon permintaan masing – masing instalasi.
- d. Mengatur penempatan Petugas kelompok / instalasi Menara suar, Stasiun Radio Pantai (SROP), Kapal Negara, Bengkel dan Laboratorium pengamatan laut.
- e. Melaksanakan tugas lain yang ditentukan oleh pimpinan.

j. Bendahara Pengeluaran

1. Menerima dan menyimpan uang yang bersumber dari DIPA dan pajak– pajak dari rekanan atau pegawai negeri sipil
2. Membayar kepada yang berhak uang yang telah diterimanya dan menyeter pajak – pajak yang telah diterimanya.

3. Melakukan pencatatan dalam buku kas umum dan buku pembantu lainnya sesuai peraturan yang berlaku.
4. Membuat dan mengirim laporan pertanggung jawaban secara berkala sesuai peraturan yang berlaku.
5. Melaksanakan tugas- tugas lain yang ditentukan oleh kepala sub bagian keuangan, kepala bagian tata usaha dan kadisnav.

k. Kepala Seksi Inventarisasi & Penghapusan

Tugas :

Melakukan penyusunan inventarisasi dan penyiapan penghapusan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara kenavigasian, bengkel, fasilitas pangkalan, pengamatan laut dan kegiatan hidrografi serta pemantauan alur danperlintasan.

Fungsi :

1. Membuat buku dan daftar inventaris sesuai ketentuan yang berlaku
2. Membuat surat izin penempatan rumah dinas.
3. Melakukan OFBI secara berkala sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Mengkoordinasikan pembuatan akuntabilitas SABMN
5. Membuat LMBT & LT sesuai ketentuan yang berlaku.
6. Menyiapkan berkas usulan penghapusan BMKN sesuai ketentuan yang berlaku.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

1. Bendahara Materiil

1. Menerima barang/jasa setelah diperiksa oleh Tim pemeriksa barang/jasa.
2. Melaksanakan penyimpanan barang sedemikian rupa sehingga barang tidak menjadi rusak, mudah ditemukan.
3. Melaksanakan administrasi pencatatan / pembukuan untuk mengetahui sisa persediaan barang.
4. Menyalurkan barang inventaris sesuai kebutuhan (permintaan)
5. Melakukan pengamanan terhadap barang dari pencurian dan gangguan lingkungan serta mencegah terjadinya kebakaran.
6. Membuat laporan pertanggung jawaban atas penerimaan dan penyaluran barang sesuai peraturan yang berlaku.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh Kadisnav dan Kabid Logistik.

m. Kepala Seksi Pengadaan

Tugas :

Melakukan penyusunan rencana kebutuhan pengadaan, penyimpanan dan penyaluran perlengkapan dan peralatan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, kapal negara, fasilitas pangkalan, bengkel, pengamatan laut dan kegiatan hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

Fungsi :

1. Mengecek dan mengumpulkan data mengenai perkembangan harga pasar barang yang dibutuhkan.
2. Menyusun daftar harga berdasarkan standar harga yang berlaku yang ditetapkan oleh instansi terkait.
3. Menyusun rencana dan analisa kebutuhan pengadaan barang dan jasa yang dibuat berdasarkan kebutuhan .
4. Membuat konsep daftar permintaan penawaran harga kepada rekanan.
5. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditentukan oleh Kepala Distrik Navigasi dan Kepala Bidang Logistik.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Populasi dalam pelaksanaan penelitian ini adalah pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dengan jumlah populasi saat ini mencapai 249 orang, dari jumlah populasi tersebut penelitian penentuan sampel sebanyak 71 orang, menggunakan metode kuisioner yang telah disusun dan mendapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut ini analisis karakteristik responden dalam penelitian ini.

- a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1.	Jenis Kelamin	Laki - Laki	53	75
		Perempuan	18	25
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki memiliki responden sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 75 % dan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 25 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sangat dominan, hal tersebut sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan dan beban pekerjaan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

b. Responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
2	Usia (tahun)	18 – 24	2	2,8
		25 – 30	9	12,7
		34 – 54	52	73,3
		>55	8	11,3
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang diambil dari hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rentang usia 18 - 24 tahun sebanyak 2 orang responden memiliki persentase sebesar 2.8 %, usia 25-30 tahun sebanyak 9 orang responden memiliki persentase sebesar 12.7 %,.. rentang usia 34-54 tahun sebanyak 52 orang responden memiliki persentase 73,3%, adalah usia yang dominan, hal ini disebabkan pola penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang diadakan setiap tahun sehingga umur-umur produktif sangat dominan dalam lingkup Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, serta sesuai dengan tuntutan dan kondisi ruang lingkup pekerjaan, dan usia 55 tahun keatas sebanyak 8 responden memiliki persentase sebesar 11.3 % adalah pegawai yang akan menghadapi masa purna bakti atau pensiun.

c. Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Karateristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
3	Pendidikan Formal	SMA	16	22,5
		D3	7	9,9
		S1	32	45,1
		S2	16	22,5
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 22,5%, pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 9,9%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 45,1%, dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 22,5%. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi pendidikan pegawai, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

d. Responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan masa kerja, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
4	Masa kerja	2-7 Tahun	6	3,4
		8-13 Tahun	31	43,8
		15 Tahun Keatas	34	47,8
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan masa kerja, tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 2-7 tahun sebanyak 6 responden, bekerja selama 8-13 tahun sebanyak 31 responden, bekerja 15 tahun keatas tahun sebanyak 34 responden. Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 2

tahun tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga semua responden memenuhi syarat kriteria sampel yang digunakan yaitu semua responden bekerja lebih dari 2 tahun.

e. Responden berdasarkan golongan

Berdasarkan golongan, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
5	Golongan	I	-	-
		II	27	40,8
		III	37	52,1
		IV	5	7,1
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dikategorikan dalam golongan mencerminkan masa kerja maupun kompetensi pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 29 orang dengan presentase 40,8%, memiliki level golongan II, pegawai level golongan III sebanyak 37 orang dengan presentase 52,1%, dan terdapat 5 orang dengan presentase 7,1% memiliki level golongan IV. Golongan menunjukkan level pemahaman pegawai terhadap kerja, dalam instansi pemerintah pegawai yang memiliki golongan yang tinggi tentunya memiliki pengalaman kerja yang lebih lama.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dalam hal ini akan menggambarkan hasil survey terhadap item pernyataan yang telah diberikan kepada 71 orang responden. Dari data kuesioner yang di peroleh kemudian diolah untuk mencari skor rata-rata (*mean*) masing-masing jawaban responden.

Interpretasi terhadap nilai rata-rata skor variabel penelitian yang digunakan Taruno (2011:23) sebagai berikut : 1) nilai rata-rata skor 4-5 adalah kategori tinggi/baik – sangat tinggi/sangat baik; 2) nilai rata-rata skor 3 adalah kategori sedang; 3) nilai rata-rata skor 1-2 adalah sangat rendah/sangat tidak baik – rendah/tidak baik. Distribusi persepsi responden terhadap variabel penelitian akan dijelaskan pada bagian :

a. Deskripsi Variabel Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) Distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas). kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi akan diukur oleh indikator yang di sampaikan oleh variabel ini telah diukur melalui indikator yang di sampaikan Sutrisno (2012:223) yaitu : 1) pengetahuan yang dimiliki pegawai; 2) keterampilan yang dimiliki pegawai; 3) konsep diri yaitu sikap pegawai atau nilai-nilai; 4) pengalaman kerja yang dimiliki pegawai.

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa variabel kompetensi terdiri dari 12 item pernyataan, hasil tersebut menempatkan KM12 (Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat) merupakan pernyataan yang berpengaruhnya lebih besar terhadap variabel kompetensi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai ditekankan untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil analisis frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Kompetensi

Kode	Pernyataan	Presepsi responden (%)					Mean
		SS	S	N	TS	STS	
KM 1	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	54,9	39,4	5	-	-	4,48
KM 2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	21,1	71,8	7	-	-	4,11
KM 3	Pengetahuan saya makin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	69,0	33,8	-	-	-	4,66
KM 4	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja	36,6	56,3	7	-	-	4,30
KM 5	Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	26,7	66,1	7	-	-	4,24
KM 6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang berlaku	50,7	49,2	-	-	-	4,51
KM 7	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cepat	40,8	56,3	4	-	-	4,41
KM 8	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	40,8	57,7	1	-	-	4,37
KM 9	Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata pegawai yang lain	52,1	46,4	1	-	-	4,51
KM 10	Saya menghargai waktu dan efektif dalam bekerja	69,0	30,9	-	-	-	4,68
KM 11	Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja	42,2	56,3	1	-	-	4,42
KM 12	Saya mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat	78,8	21,1	-	-	-	4,77

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 2

Sedangkan pernyataan KM2 (Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini) merupakan pernyataan yang pengaruhnya paling kecil terhadap variabel kompetensi pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Distrik Navigasi Kelas I Makassar masi perlu melakukan pelatihan kerja sesuai latar pendidikan pegawai dalam bekerja, hal tersebut pegawai diharapkan juga senantiasa menguasai dan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pengukuran instrument atau item pertanyaa saat ini didasarkan pada indikator kompensasi finansial yang disampaikan oleh Neo dalam Aulia (2013:4) yakni : 1) gaji, imbalan finansial; 2) insentif, imbalan langsung; dan 3) Tunjanga, imbalan tidak langsung. Hasil analisis frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7.
Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial

Kode	Pernyataan	Presepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	ST	STS	
KF 1	Besar gaji pokok yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	45,0	52,1	2	-	-	4,42
KF 2	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya	22,5	67,6	9	-	-	4,10
KF 3	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	16,9	73,2	9	-	-	4,04
KF 4	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji saya terima	45,0	47,8	7	-	-	4,37
KF 5	Gaji isensentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya	33,8	56,3	9	-	-	4,23
KF 6	Bonus yang saya terima sesuai dengan yang saya harapan	47,8	47,8	4	-	-	4,44
KF 7	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	52,1	47,8	-	-	-	4,52
KF 8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dikantor	57,7	42,2	-	-	-	4,56
KF 9	Gaji pensiun saya sesuai dengan yang saya harapkan	66,1	33,8	-	-	-	4,66

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 2

Dari hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa pernyataan KF9 (Gaji pensiun saya sesuai dengan yang saya harapkan) merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kompensasi finansial. tunjangan pensiun pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar adalah suatu kewajiban pemerintah yang harus diberikan setiap pegawai yang memasuki usia pensiun, pegawai berhak mendapatkan uang pensiun dari tempat ia bekerja.

Berbeda dengan hal tersebut bahwa pernyataan KF2 (Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya) merupakan pernyataan yang paling kecil pengaruhnya terhadap variabel kompensasi finansial. secara umum pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, masi memiliki keyakinan yang

kurang akan masa depan yang lebih baik. Hal ini kemungkinan disebabkan karena jaminan finansial masih kurang mencukupi kebutuhan keluarga, sehingga terkadang beberapa pegawai masih perlu mengandalkan sumber pendapat lainnya demi mencukupi kebutuhan keluarga, namun hal ini tentunya tidak dialami oleh semua pegawai.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan organisasi dan norma social. Pengukuran ini instrument atau item pernyataan ini didasarkan pada indikator Disiplin Kerja yang disampaikan oleh Robinnns (2013:182) yakni : 1) Disiplin waktu; 2) Disiplin peraturan; dan 3) Disiplin tanggung jawab. Hasil analisis frekuensi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8.
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Kode	Pernyataan	Presepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	ST	STS	
DK 1	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi	61,9	38,0	-	-	-	4,62
DK 2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	35,2	57,7	7	-	-	4,28
DK 3	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	47,8	50,7	1	-	-	4,46
DK 4	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	29,5	57,7	12,6	-	-	4,15
DK 5	Saya selalu patuh peraturan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam dikantor	35,2	64,7	-	-	-	4,35
DK 6	Saya selalu memberi tahu dahulu (surat izin) jika absen bekerja	71,8	23,9	5	-	-	4,18
DK 7	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	39,4	54,9	5	-	-	4,32
DK 8	Saya bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan instansi	39,4	54,9	9	-	-	4,24
DK 9	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	32,3	64,7	2	-	-	4,28

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 2

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya variabel disiplin kerja adalah pernyataan DK1 (Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan instansi) pegawai distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk mendukung kinerja yang baik, tentunya pegawai harus mengikuti peraturan disiplin kerja yang ditetapkan instansi dan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja.

Pernyataan yang paling kecil pengaruhnya adalah pernyataan DK4 (Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja). Hasil analisis

menunjukkan bahwa pegawai masi perlu meningkatkan disiplin waktu kerja agar tidak meninggalkan jam kerja disaat bekerja. Pegawai yang disiplin tentunya dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh pegawai. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Pengukuran instrument atau item pernyataan ini didasarkan pada indikator kinerja Pegawai yang menurut Robbins (2012:206) yakni : 1) kualitas, hasil kerja; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) komitmen kerja; dan 5) kemandirian. Hasil analisis frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9.
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan	Presepsi Responden (%)					Mean
		SS	S	N	ST	STS	
KP 1	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja saya	36,6	52,1	11,2	-	-	4,25
KP 2	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	35,2	57,7	7	-	-	4,28
KP 3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi selama ini dapat saya capai	47,8	50,7	1	-	-	4,46
KP 4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	28,1	59,1	12,6	-	-	4,15
KP 5	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya	35,2	64,7	-	-	-	4,35
KP 6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi agar menghasilkan kerja yang baik	73,2	23,9	4	-	-	4,18
KP 7	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	38,0	56,3	5	-	-	4,31
KP 8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	33,8	56,3	9	-	-	4,24
KP 9	Saya tiba dikantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku	30,9	66,1	2	-	-	4,28
KP 10	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik	29,5	69,0	1	-	-	4,28
KP 11	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan instansi	46,4	52,1	1	-	-	4,45
KP 12	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan	39,4	57,7	2	-	-	4,37
KP 13	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah	52,1	47,8	-	-	-	4,48
KP 14	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya	43,6	56,3	-	-	-	4,44
KP 15	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja, tanpa bantuan rekan kerja saya	59,1	38,0	2	-	-	4,45

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 2

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang paling berpengaruh, pernyataan KP13 (Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah), merupakan pernyataan yang paling tinggi pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini tentunya pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar disetiap pekerjaan, pegawai harus mampu menyelesaikan tugasnya sendiri dan tanpa diprintah oleh atasan lagi.

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang paling rendah pengaruhnya, pernyataan KP4 (Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu), hal ini tentunya ditafsirkan peneliti bahwa beberapa pegawai tidak terlalu memperhatikan hasil kerja mereka dan hasil ini tentunya menjadi saran Distrik Navigasi Kelas I Makassar agar lebih memperhatikan pekerjaan yang telah dibebankan.

3. Pengujian Instrumen Peneliti

a. Uji Validitas Instrumen Peneliti

Ghozali (2013: 34) menyatakan uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 %, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

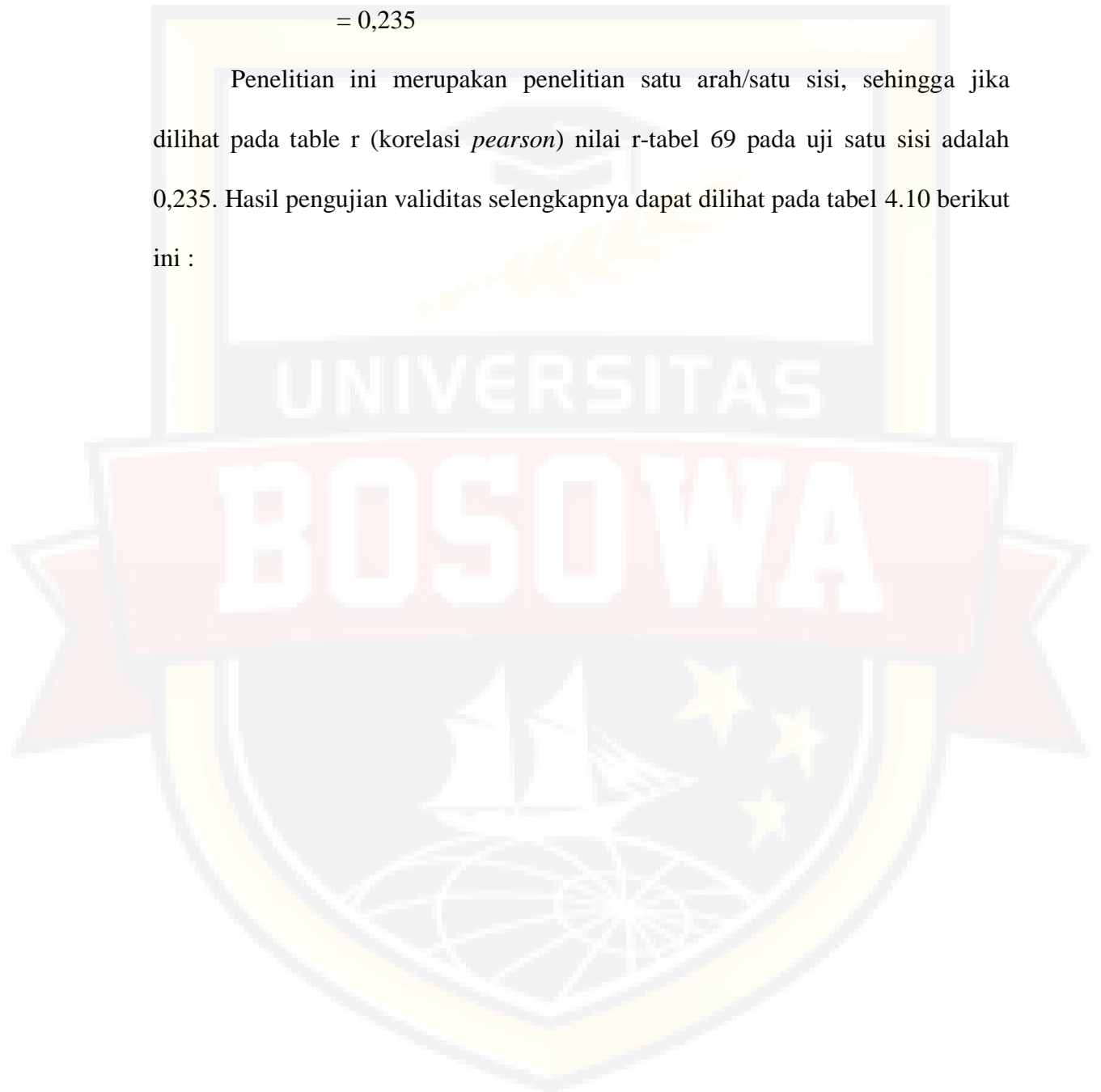
$r\text{-tabel} = \text{jumlah sampel} - 2$

$$= 71 - 2$$

$$= 69 \text{ (pada taraf signifikan } 0,05)$$

$$= 0,235$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada table r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 69 pada uji satu sisi adalah 0,235. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :



Tabel 4.10.
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
kompetensi (KM)	KM1	0,521	0,235	Valid
	KM2	0,550	0,235	Valid
	KM3	0,598	0,235	Valid
	KM4	0,614	0,235	Valid
	KM5	0,580	0,235	Valid
	KM6	0,382	0,235	Valid
	KM7	0,519	0,235	Valid
	KM8	0,304	0,235	Valid
	KM9	0,645	0,235	Valid
	KM10	0,528	0,235	Valid
	KM11	0,489	0,235	Valid
	KM12	0,340	0,235	Valid
Kompensasi Finansial (KF)	KF1	0,327	0,235	Valid
	KF2	0,506	0,235	Valid
	KF3	0,492	0,235	Valid
	KF4	0,684	0,235	Valid
	KF5	0,709	0,235	Valid
	KF6	0,741	0,235	Valid
	KF7	0,365	0,235	Valid
	KF8	0,387	0,235	Valid
	KF9	0,391	0,235	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,350	0,235	Valid
	DK2	0,575	0,235	Valid
	DK3	0,464	0,235	Valid
	DK4	0,683	0,235	Valid
	DK5	0,358	0,235	Valid
	DK6	0,611	0,235	Valid
	DK7	0,661	0,235	Valid
	DK8	0,350	0,235	Valid
	DK9	0,660	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,658	0,235	Valid
	KP2	0,330	0,235	Valid
	KP3	0,488	0,235	Valid
	KP4	0,663	0,235	Valid
	KP5	0,377	0,235	Valid
	KP6	0,621	0,235	Valid
	KP7	0,546	0,235	Valid
	KP8	0,489	0,235	Valid
	KP9	0,552	0,235	Valid
	KP10	0,609	0,235	Valid
	KP11	0,301	0,235	Valid
	KP12	0,683	0,235	Valid
	KP13	0,559	0,235	Valid
	KP14	0,378	0,235	Valid
	KP15	0,413	0,235	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lmpiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 24, derajat signifikansi diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 berarti instrument yang digunakan reliabel (handal), hasil pengujian disajikan dalam Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel (handal), sampel yang digunakan dalam pengujian ini sama dengan pada uji Validitas, jika pengujian menunjukkan nilai yang handal (reliable), maka instrument digunakan dalam mengumpulkan data primer dari 71 responden.

Tabel 4.11.
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Kompetensi (X_1)	0.678	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X_2)	0,663	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.714	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel Kompetensi, Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai

lebih besar dari 0,60. Sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan pengujian hipotesis.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary lest square (OLR)*. Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak biasa dan efesien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi criteria asumsi klasik sebagai berikut :

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen), Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai tolerance. Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF <10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikoliaritas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistic Tolerance</i>	<i>Collinearity Statistic VIF</i>	Keterangan
Kompetensi	0,852	1.173	Non Multikol
Kompensasi Finansial	0,787	1,271	Non Multikol
Displin Kerja	0,739	1,354	Non Multikol

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka $>0,10$, hal ini berarti bahwa terjadi korelasi antara variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka >10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heterodaksitas dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Hasil Uji Heterokedastisitas

	Model	Standardized		Sig.
		Coefficients Beta	t	
1	(Constant)		-.514	.609
	Kompetensi	-.078	-.608	.545
	Kompensasi_Finansial	.244	1.830	.072
	Disiplin Kerja	.025	.180	.857

a. Dependent Variable: Residual

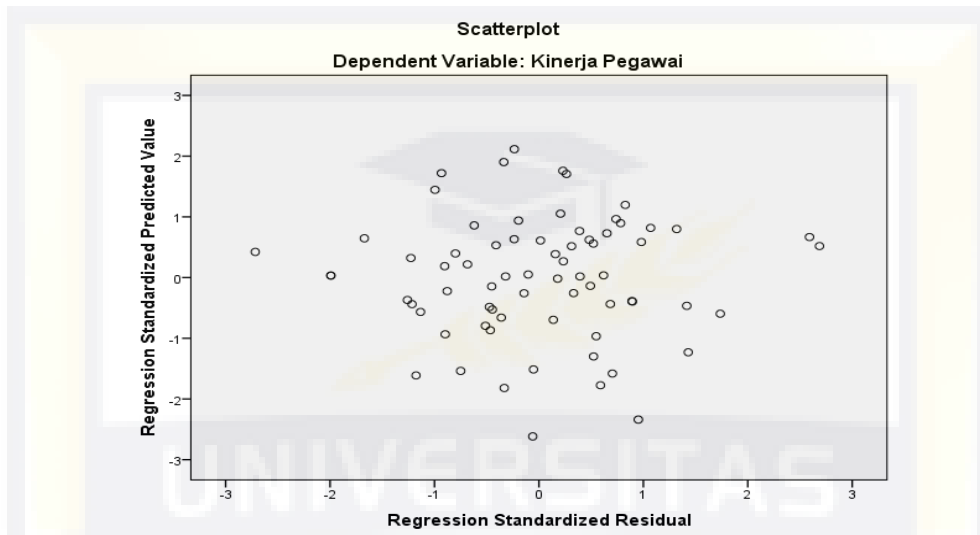
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 8

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (0,545), signifikansi variabel kompensasi finansial (0,072) dan signifikansi variabel disiplin kerja (0,857). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen, karena signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

Deteksi terhadap masalah heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual. Uji heterokedastisitas menggunakan metode grafik plot *Regression Standarized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2

Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 2018

Berdasarkan grafik scatterplot di atas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Gozali, (2013:29) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel peganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan uji statistik, dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini sebut juga uji *Kolmogorov smirnov*. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>					
		Kompetensi	Kompensasi_ Finansial	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.45422535200	4.3724	4.32237871700	4.33990610300
	Std. Deviation	.245914528000	.28650	.253480137000	.245894526000
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.110	.117	.110
	Positive	.058	.080	.104	.110
	Negative	-.109	-.110	-.117	-.094
Test Statistic		.809	.710	.417	.310
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237 ^c	.133 ^c	.217 ^c	.534 ^c

- a. Test distributional is normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction.

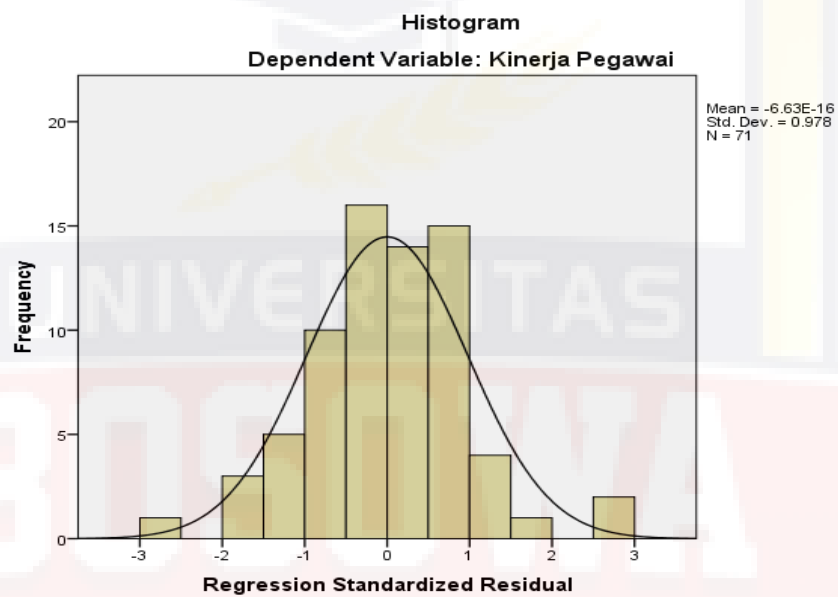
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 9

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal. Untuk lebih memperjelas tentang sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik histogram dan grafik normal P-plot, dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2012:23) yaitu :

- a. Jika sumbu menyebarkan sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

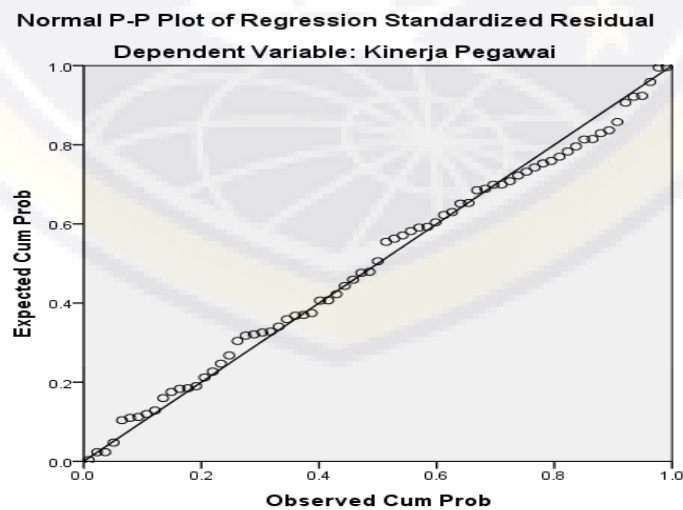
- b. Jika data jauh menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Grafik Histogram



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24 2018

Gambar 4.4
Grafik Normal



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 2018

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun P-plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal P-plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Hasil Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak Ghozali, (2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15.

Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	Deviation Linearity (sig)	Kesimpulan
Kompetensi dan Kinerja Pegawai	0,931	Linier Signifikan
Kompensasi Finansial dan Kinerja pegawai	0,293	Linier Signifikan
Displin Kerja dan Kinerja pegawai	0,763	Linier Signifikan

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 10

Hasil pengujian membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat nilai *deviation from linearty* yang nilai signifikansinya semuanya berada diatas 0,05.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap variabel dependen.

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan ditentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$Df = \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel dependen}) - 1$

$Df = 71 - 4 - 1$

$Df = 66$ pada taraf signifikan 0,05

t-tabel 1,666

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variable bebas secara parsial terhadap variable terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji parsial (Uji-t). Hasil uji parsial (Uji-t). dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-.123	.287		-.428	.670
Kompetensi`	.131	.056	.131	2.322	.023
Kompensasi_Finansial	.202	.050	.235	4.004	.000
Disiplin_Kerja	.693	.059	.714	11.781	.000

a. Dependen Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t-hitung > t-tabel (1,666) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis di bawah ini :

a). Pengujian Hipotesis I

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,313 kemudian nilai t-hitung sebesar 2,322 > t-tabel 1,666 dengan tingkat signifikan sebesar 0,23 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

b). Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,202 kemudian nilai t-hitung sebesar 4,004 > t-tabel 1,666 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik

Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

c). Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,693 kemudian nilai t-hitung sebesar 11,781 > t-tabel 1,666 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

d). Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.17.
Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.462	3	1.154	100.368	.000 ^b
	Residual	.770	67	.011		
	Total	4.232	70			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi, Kompensasi_Finansial

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 yang telah berada dibawah 0,05, kemudian nilai F-hitung sebesar 100.368 > t-tabel 1,666. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan teknik analisa linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-.123	.287		-.428	.670
Kompetensi	.131	.056	.131	2.322	.023
Kompensasi_Finansial	.202	.050	.235	4.004	.000
Disiplin_Kerja	.693	.059	.714	11.781	.000

e. Dependen Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,123 + 0,131 KM + 0,202 KF + 0,693 DK$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar $-0,123$ menyatakan bahwa jika variabel independen kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar akan turun sebesar $0,123$ satuan.
2. Nilai koefisien kompetensi sebesar $0,131$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kompetensi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebesar $0,131$ satuan.
3. Nilai koefisien kompensasi finansial sebesar $0,202$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor kompensasi finansial, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebesar $0,202$ satuan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar $0,693$ berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar sebesar $0,693$ satuan.

7. Pengujian Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang

dimasukkan kedalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen, Dalam penelitian ini, dilakukan dengan melihat hasil perhitungan SPSS 24 Anova yang membandingkan *Mean Square* dari regresi dan *Mean Square* dari residual sehingga didapatkan hasil yang dinamakan F-hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan criteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka variabel independen secara tidak bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19.

Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3.462	3	1.154	100.368	.000 ^b
Residual	.770	68	.011		
Total	4.232	71			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

Uji f dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai f dengan nilai df = 71 maka f-tabel diperoleh yaitu 2,51. Atau nilai t-hitung > t-tabel yaitu

100.368 > 2.51. Maka Hipotesis diterima yang berarti Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Displin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

8. Pengujian R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari variabel X terhadap variabel Y, nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20.
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904a	.818	.810	.107229216000

Sumber: Output SPSS 24 for Windows (2018) Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui *R Square* sebesar 0,818, Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa variable Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komptenesi, Kompensasi Finansial dan Displin kerja sebesar 81,8%, sedangkan Kinerja Pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 18,2% (100% - 81,8%).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X_1 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, berarti semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0,313. Nilai ini signifikansi pada tingkat signifikan 0,05 dengan *p value* 0,023. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, $t\text{-tabel } 2,322 > t\text{-tabel } 1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada semua pekerjaan dalam organisasi maupun kompetensi-kompetensi pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, kompetensi tahap terpenting berikutnya adalah mengidentifikasi dengan akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maupun calon karyawan. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja.

Dalam rumusan standar kompetensi tentang kemampuan dan kinerja yang harus dicapai

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas Siswanto, (2011:123). Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa setiap tugas harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup. Jadi kompetensi juga sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yakni penelitian Jeni Sriwasty Girsang (2012) dan Luvita Tiara Dewi (2013) memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X_2 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial adalah 0,202. Nilai ini signifikan

pada tingkat signifikan 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung >nilai t-tabel, t-hitung 4.004> t tabel 1.666. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam upaya untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi serta untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan/organisasi dapat mengubah kebijakan dalam sistem kompensasi yang ada. Memberikan kompensasi berdasarkan kompetensi dapat menjadi pilihan karena sistem ini dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam mengambil kebijakan tersebut, perusahaan/organisasi perlu membuat perbandingan antara kapabilitas dan pengalaman Pegawai sesuai dengan tuntutan posisi yang didudukinya.

Kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai yakni berupa gaji, insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai, maka kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi layak akan mengarahkan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Wibowo, (2012:348). Menyatakan Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau kinerja pegawai

Hasil penelitian terdahulu yakni penelitian Satrio Dedy Susanto (2010) Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X_3 menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0,693. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan *p value* 0,000. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-hitung $11,781 > t \text{ table } 1,666$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu factor yang harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan di kalangan pegawai agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap antara kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau dikantor seseorang bekerja. Untuk menciptakan kondisi harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian tersebut di dukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Siti Rohimah (2011) dan Sri Rahayuh (2012).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi Kompetensi, Kompensasi finansial, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi kelas I Makassar. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, sehingga semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin baik kinerja pegawai, untuk itu perlu adanya upaya terus mengasah dan meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang artinya jika pemberian kompensasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, akan memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang disiplin akan meningkatkan produktifitas kerjanya, Untuk itu perlu meningkatkan disiplin kerja yang ketat pada pegawai demi peningkatan produktifitas kerja.

4. Kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Makassar hendaknya mendapatkan perhatian atas usaha, kemampuan dan peran pegawai dalam melaksanakan program dan kegiatan sehingga dengan demikian dapat memacu kinerja pegawai di lingkungan Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

B. Saran-Saran

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya adalah sulit mengandalikan responden. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lain atau setidaknya dapat memastikan pihak responden bersedia bekerja sama. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

1. Peneliti menyarankan pada Distrik Navigasi kelas I Makassar perlu meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara memberikan kompensasi kepada pegawai, sebagai gaji tambahan, agar terdorong atau termotivasi untuk mencapai prestasi kerja dan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan Kompensasi di Distrik Navigasi Kelas I Makassar hendaknya mendapatkan perhatian dengan memberikan fasilitas berupa finansial dan non financial.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil ini tentunya seharusnya menjadi saran bagi pimpinan

maupun pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masuk kerja.

3. Peneliti juga menyarankan pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar apabila ada pegawai yang diduga atau diindikasikan melakukan tindakan pelanggaran disiplin, maka segera menjatuhkan hukuman sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan diberikan sesuai dengan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.
4. Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar perlu meningkatkan hubungan rekan kerja, hubungan tersebut dapat berupa hubungan secara pribadi maupun secara pekerjaan. Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja tidak hanya bermanfaat untuk menyelesaikan semua tugas kerja dengan lancar, namun juga bisa membantu anda bersemangat dalam bekerja.
5. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar kiranya dapat membantu dalam proses penelitian ini dengan lebih mengefisienkan waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto.(2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Aulia, AlifFurqoni dan Eka Afnan Troena.(2013).*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya, Hotel Kota Malang* Diakses Tanggal 28 Mei 2015.
- Anggraeni, Dewi. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____Prabu Mangkunegara, A.P, (2012).*Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- _____Prabu, (2007). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Bandung: Retika Aditama.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena.(2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Kota Malang*
- Arikunto S, (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azrin, Amrillah, (2013) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sumbawa Banyuasin*, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-X, November
- Amran, (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk.(2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21* Nusantara Consulting: Jakarta.
- Donni Juni Priansa(2014). *Perencanaan dan Pengembangan sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta Bandung.

Dessler, Gary, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.

Dharma, Surya.(2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Edy, Sutrisno.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Ferdinand, Augusty. (2008). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro

Fadel, M. 2012. *Reinventing Local Government* Penerbit Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia.

Fahmi, Irham,.(2012). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Dessler,Gary. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*.Jakarta Barat: PT Indeks

Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Hasibuan, SP, Malayu. (2013). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawan, R. & Yaniawati R.P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan, Bandung*, Penerbit PT Refika Aditama

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,

Mayangsari, S.(2012). *Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi terhadap Pendapat Audit: Sebuah Kuasieksperimen*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol.6.No.1. Januari. p. 1-22.

Moheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2012), *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2012).*Evaluasi Kinerja SDM* , cetakan keenam. Bandung : RefikaAditama.

- _____, Anwar Prabu.(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McClellan, David, (2011). *Teori Motivasi Mc Clellan & Teori Dua Faktor Hezbergh*<http://kuliahkommunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- M. Manullang & Marihot AMH Manullang. (2009). *Manajemen Personalia* Cetakan Pertama.Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- HadariNawawi, (2011) ;*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- H. Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIEYKPN.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun. (2010) tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*,
- Payaman J. Simanjuntak, (2011), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- ____SP, dan Judge.(2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- ____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S (2012). *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Saifudin. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen Pada Auditor Dan Mahasiswa)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro
- Soejono. (2011). *Sistem dan Prosedur Kerja*. PT Bumi Aksara Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suyanto. (2013). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta : Mitra Cendikia Jogjakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Suwanto, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati Marjuni, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. SAH Media. Makassar.
- Sumarni, Alim. (2012). *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Elearning Unesa. Surabaya.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono, (2015) *.Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Penelitian Tindakan (Action Reseach), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta. Bandung.
- _____, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- _____(2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- EdySutrisno, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Sutrisno, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suyono, *Undang-Undang Republik Indonesia Indonesia No. 17 Tahun (2008), Tentang Pelayaran*.

_____, Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 36 Tahun (2012). *Tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.*

_____, Peraturan Menteri Perhubungan No 5 Tahun (2010). *Tentang Kenavigasian dan Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut.* Penerbit PPM. Jakarta.

Simamora, Henry, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIEYKPN, Yogyakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryono. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara

Thoha, Miftah. (2010). "*Kepemimpinan dan Manajemen*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

T. Hani Handoko, (2011). *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijana, Bernardine R, dan Supardo, Susilo. (2009). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Yulk Gary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.



UNIVERSITAS

DOSOWA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN TESIS

Perihal : Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada YTH.
Bapak/ibu/saudara/i
Di,-
Tempat

Dengan Hormat,

Berhubungan dengan rencana penyelesaian penelitian tesis (S2) saya dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar”** maka saya sangat mengharapkan bantuannya untuk mengisi jawaban atas pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat bagi kemajuan peningkatan Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Makassar, maka saya mohon kiranya untuk mengisi sejujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/ibu/saudara/i isi, kami menjamin kerahasiaannya dan saya hanya menggunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Putri Sari

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (inisial) :
2. Usia : 18-24 Tahun 25-30 Tahun
 34-45 Tahun 55 Diatas
3. pendidikan Terakhir : SMA S1
 D3 S2
4. Lama bekerja : 2-7 Tahun 8- 13 Tahun
 Diatas 15 Tahun
5. Jenis kelamin : Laki- laki Perempuan
6. Golongan : I II III IV

B. PETUNJUK PENGISIAN

A. Isilah masing-masing pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan memberikan tanda silang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga 5 sebagai berikut :

- | | | |
|--------|---------------------|---|
| 1. SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2. S | Setuju | 4 |
| 3. N | Netral | 3 |
| 4. TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5. STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

- B. Setiap pertanyaan hanya dibutuhkan satu jawaban saja, kecuali ada keterangan lain.
- C. Setelah Bapak/Ibu/Saudara/I selesai mengisi kuesioner, maka dimohon untuk mengembalikan kepada sang (Peneliti).

Daftar Pernyataan Untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<i>a. Pengetahuan</i>						
1.	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan					
2.	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
3.	pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang in.					
<i>b. Pengalaman kerja</i>						
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
5.	Pengalaman kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
6.	saya bekerja sesuai prosedur kerja yang berlaku					
<i>c. Kemampuan kerja/keterampilan</i>						
7.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cepat.					
8.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin .					
9.	Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata pegawai yang lain.					
<i>d. konsep diri (sikap, nilai-nilai)</i>						
10.	Saya menghargai waktu dan efektif dalam bekerja					
11.	Saya menghargai pendapat orang lain dalam bekerja					
12.	Saya mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat					

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X₂)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>a. Gaji</i>						
1.	Besarnya gaji pokok yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya dilakukan					
2.	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya					
3.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
<i>b. Insentif</i>						
4.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
5.	Gaji insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja saya					
6.	bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang saya harapkan.					
<i>c. Tunjangan</i>						
7.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
8.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dikantor					
9.	Gaji Pensiun saya sesuai dengan yang saya harapkan					

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>a. Disiplin Waktu</i>						
1.	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					
3.	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
<i>b. Disiplin peraturan</i>						
4.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
5.	Saya selalu patuh peraturan dalam menggunakan kelengkapan pakayan seragam di kantor					
6.	Saya selalu memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
<i>c. Disiplin tanggung jawab</i>						
7.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
8.	Saya bekerja sesuai standar mutu yang telah ditetapkan instansi					
9.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					

Daftar Pertanyaan Untuk Variabel kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>a. Kualitas hasil kerja</i>						
1.	saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya					
2.	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Standar standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai					
<i>b. Kuantitas hasil kerja</i>						
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
5.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi agar menghasilkan kerja yang baik					
<i>c. ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan</i>						
7.	Saya dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
8.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
9.	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku					
<i>d. komitmen kerja</i>						
10.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik					

11.	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan instansi					
12.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan					
<i>e. kemandirian dalam bekerja</i>						
13.	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa di perintah					
14.	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya					
15.	Saya mampu menyelesaikan tugas kerja, tanpa bantuan rekan kerja saya.					



REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	KM.1	KM.2	KM.3	KM.4	KM.5	KM.6	KM.7	KM.8	KM.9	KM.10	KM.11	KM.12	Kompetensi
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.25
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4.5
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4.41
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4.75
5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4.08
6	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.58
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.08
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4.41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.16
10	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4.33
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4.83
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.58
13	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4.58
14	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4.33
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4.58
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.33
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3.75
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.08
19	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4.33
20	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4.41
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.25
22	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4.66
23	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3.91
24	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4.41
25	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4.66
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.08
27	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.91
29	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4.58
30	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4.41
31	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4.66
32	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4.58
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.33
34	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3.91
35	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4.16
36	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4.75
37	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.66
38	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.5
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4.58
40	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4.66
41	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4.75
42	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4.66
43	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4.5
44	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4.58
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4.75
46	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4.41
47	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4.5
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4.25
49	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4.41
50	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4.5
51	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.66
52	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4.66
53	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4.33
54	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4.41
55	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4.5
56	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.75
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.16
58	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.58
59	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4.416
60	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4.33
61	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4.58
62	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.33
63	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.75
64	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4.5
65	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4.41
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.91
67	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4.33
68	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4.25
69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4.83
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4.33
71	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4.66

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	KF.1	KF.2	KF.3	KF.4	KF.5	KF.6	KF.7	KF.8	KF.9	Kompensasi_Finansial
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4.67
2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4.44
3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4.67
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4.67
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4.44
6	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4.56
7	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4.44
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4.33
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4.33
10	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4.56
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.89
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.11
13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.22
14	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4.11
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4.33
16	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4.67
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.22
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.22
19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.33
21	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4.11
22	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4.33
23	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4.67
24	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.33
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.33
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.11
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4.44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.22
31	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4.67
32	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.56
33	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4.56
34	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4.56
35	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3.89
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.89
37	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4.56
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4.56
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.67
41	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4.11
42	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4.56
43	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4.33
44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4.22
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.33
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.11
47	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.44
48	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3.89
49	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4.22
50	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4.44
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.78
52	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4.11
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.33
54	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.33
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.78
56	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3.67
57	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4.11
58	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4.56
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.44
60	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.67
61	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4.11
62	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4.22
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4.67
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.89
66	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4.56
67	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4.67
68	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3.67
69	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4.78
70	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4.33
71	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4.44

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	DK.6	DK.7	DK.8	DK.9	Disiplin_Kerja
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4.44
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4.33
3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4.33
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4.33
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4.55
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.22
7	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4.11
8	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4.55
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.11
10	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4.22
11	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4.22
12	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4.55
13	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4.55
14	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3.88
15	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4.44
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4.33
17	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.11
19	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4.44
22	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4.44
24	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
25	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.22
27	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3.88
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.77
29	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3.88
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.11
31	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4.55
32	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.77
33	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4.44
34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.22
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4.33
36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.66
37	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4.33
38	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3.88
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4.55
40	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4.55
41	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4.22
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4.66
43	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.22
44	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4.33
45	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4.66
46	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.22
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4.22
48	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4
49	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4.22
50	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4.55
51	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4.33
52	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
53	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4.33
54	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4.22
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.77
56	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4.44
57	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3.88
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4.33
59	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.77
60	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4.55
61	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4.66
62	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.77
64	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4.55
65	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4.22
66	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4.44
67	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4.33
68	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4.55
69	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.55
70	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4.11
71	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4.22

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

	KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6	KP.7	KP.8	KP.9	KP.10	KP.11	KP.12	KP.13	KP.14	KP.15	Kinerja_Pegawai
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4.33
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.46
3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4.33
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4.33
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4.46
6	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.46
7	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4.26
8	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.66
9	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.13
10	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4.33
11	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.53
12	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4.6
13	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4.4
14	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4.13
15	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4.53
16	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4.2
19	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.06
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
21	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4.4
22	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.06
23	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4.33
24	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4.13
25	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4.13
26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.2
27	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.8
29	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.13
31	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4.73
32	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4.73
33	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4.66
34	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4.2
36	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.6
37	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4.53
38	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4.53
40	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4.6
41	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4.2
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.66
43	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4.06
44	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4.33
45	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4.53
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.26
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.13
48	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3.93
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.06
50	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4.4
51	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4.26
52	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4.2
53	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.33
54	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.06
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4.8
56	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4.26
57	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.86
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4.53
59	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.8
60	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.66
61	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4.46
62	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4.06
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4.66
64	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.53
65	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2
66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4.46
67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4.6
68	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4.2
69	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4.66
70	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4.06
71	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.33

HASIL ANALISIS FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=KM.1 KM.2 KM.3 KM.4 KM.5 KM.6 KM.7 KM.8 KM.9 KM.10
KM.11 KM.12 KF.1 KF.2 KF.3 KF.4 KF.5 KF.6 KF.7 KF.8 KF.9 DK.1 DK.2 DK.3 DK.4 DK.5 DK.6
DK.7 DK.8 DK.9 KP.1 KP.2 KP.3 KP.4 KP.5 KP.6 KP.7 KP.8 KP.9 KP.10 KP.11 KP.12 KP.13
KP.14 KP.15

/STATISTICS=MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		KM1	KM.2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.48	4.11	4.66	4.30	4.24	4.51	4.41

Statistics

		KM.8	KM9	KM10	KM11	KM12	KF1	KF2
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.37	4.51	4.68	4.42	4.77	4.42	4.10

Statistics

		KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	KF9
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.04	4.37	4.23	4.44	4.52	4.58	4.66

Statistics

		DK1	DK2	DK3	.DK4	DK5	DK6	DK7
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.62	4.28	4.46	4.15	4.35	4.18	4.32

Statistics

		DK8	DK9	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.24	4.28	4.25	4.28	4.46	4.15	4.35

Statistics

		KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12
N	Valid	71	71	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.32	4.24	4.28	4.28	4.45	4.37

Statistics

		KP13	KP14	KP15
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		4.48	4.44	4.55

Frequency Table

KM.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.0	7.0	7.0
	Setuju	27	38.0	38.0	45.1
	Sangat Setuju	39	54.9	54.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	8.5	8.5	8.5
	Setuju	51	71.8	71.8	80.3
	Sangat Setuju	14	19.7	19.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	47	66.2	66.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.0	7.0	7.0
	Setuju	40	56.3	56.3	63.4
	Sangat Setuju	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	48	67.6	67.6	71.8
	Sangat Setuju	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	49.3	49.3	49.3
	Sangat Setuju	36	50.7	50.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	38	53.5	53.5	56.3
	Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	43	60.6	60.6	62.0
	Sangat Setuju	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	33	46.5	46.5	47.9
	Sangat Setuju	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	32.4	32.4	32.4
	Sangat Setuju	48	67.6	67.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	39	54.9	54.9	56.3
	Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KM.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	22.5	22.5	22.5
	Sangat Setuju	55	77.5	77.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	37	52.1	52.1	54.9
	Sangat Setuju	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	11.3	11.3	11.3
	Setuju	48	67.6	67.6	78.9
	Sangat Setuju	15	21.1	21.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	11.3	11.3	11.3
	Setuju	52	73.2	73.2	84.5
	Sangat Setuju	11	15.5	15.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.0	7.0	7.0
	Setuju	35	49.3	49.3	56.3
	Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	9.9	9.9	9.9
	Setuju	41	57.7	57.7	67.6
	Sangat Setuju	23	32.4	32.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.2	4.2	4.2
	Setuju	34	47.9	47.9	52.1
	Sangat Setuju	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	47.9	47.9	47.9
	Sangat Setuju	37	52.1	52.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	42.3	42.3	42.3
	Sangat Setuju	41	57.7	57.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KF.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	47	66.2	66.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	38.0	38.0	38.0
	Sangat Setuju	44	62.0	62.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.0	7.0	7.0
	Setuju	41	57.7	57.7	64.8
	Sangat Setuju	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	36	50.7	50.7	52.1
	Sangat Setuju	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	12.7	12.7	12.7
	Setuju	42	59.2	59.2	71.8
	Sangat Setuju	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	64.8	64.8	64.8
	Sangat Setuju	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	50	70.4	70.4	76.1
	Sangat Setuju	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	40	56.3	56.3	62.0
	Sangat Setuju	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	9.9	9.9	9.9
	Setuju	40	56.3	56.3	66.2
	Sangat Setuju	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

DK.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	47	66.2	66.2	69.0
	Sangat Setuju	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	11.3	11.3	11.3
	Setuju	37	52.1	52.1	63.4
	Sangat Setuju	26	36.6	36.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.0	7.0	7.0
	Setuju	41	57.7	57.7	64.8
	Sangat Setuju	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	36	50.7	50.7	52.1
	Sangat Setuju	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	12.7	12.7	12.7
	Setuju	42	59.2	59.2	71.8
	Sangat Setuju	20	28.2	28.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	64.8	64.8	64.8
	Sangat Setuju	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	50	70.4	70.4	76.1
	Sangat Setuju	17	23.9	23.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.6	5.6	5.6
	Setuju	40	56.3	56.3	62.0
	Sangat Setuju	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	9.9	9.9	9.9
	Setuju	40	56.3	56.3	66.2
	Sangat Setuju	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	47	66.2	66.2	69.0
	Sangat Setuju	22	31.0	31.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	49	69.0	69.0	70.4
	Sangat Setuju	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	37	52.1	52.1	53.5
	Sangat Setuju	33	46.5	46.5	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	41	57.7	57.7	60.6
	Sangat Setuju	28	39.4	39.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	52.1	52.1	52.1
	Sangat Setuju	34	47.9	47.9	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	56.3	56.3	56.3
	Sangat Setuju	31	43.7	43.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

KP.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.8	2.8	2.8
	Setuju	28	39.4	39.4	42.3
	Sangat Setuju	41	57.7	57.7	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

UNIVERSITAS

BOSOWA



UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI

CORRELATIONS

/VARIABLES=KM.1 KM.2 KM.3 KM.4 KM.5 KM.6 KM.7 KM.8 KM.9 KM.10 KM.11 KM.12
Kompetensi

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations
		Kompensasi_Finansial
KF.1	Pearson Correlation	.327*
	Sig. (1-tailed)	.003
	N	71
KF.2	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.3	Pearson Correlation	.492**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.4	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.5	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.6	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.7	Pearson Correlation	.365*
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	71
KF.8	Pearson Correlation	.387*
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KF.9	Pearson Correlation	.391*
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
Kompensasi_Finansial	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	71

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

CORRELATIONS

/VARIABLES=DK.1 DK.2 DK.3 DK.4 DK.5 DK.6 DK.7 DK.8 DK.9 Disiplin_Kerja

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations
		Disiplin_Kerja
DK.1	Pearson Correlation	.350**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	71
DK.2	Pearson Correlation	.275
	Sig. (1-tailed)	.013
	N	71
DK.3	Pearson Correlation	.464*
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
DK.4	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
DK.5	Pearson Correlation	.358
	Sig. (1-tailed)	.015
	N	71
DK.6	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
DK.7	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
DK.8	Pearson Correlation	.350**
	Sig. (1-tailed)	.001
	N	71
DK.9	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

CORRELATIONS

/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 KP11 KP12 KP13 KP14 KP15

Kinerja_Pegawai

/PRINT=ONETAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

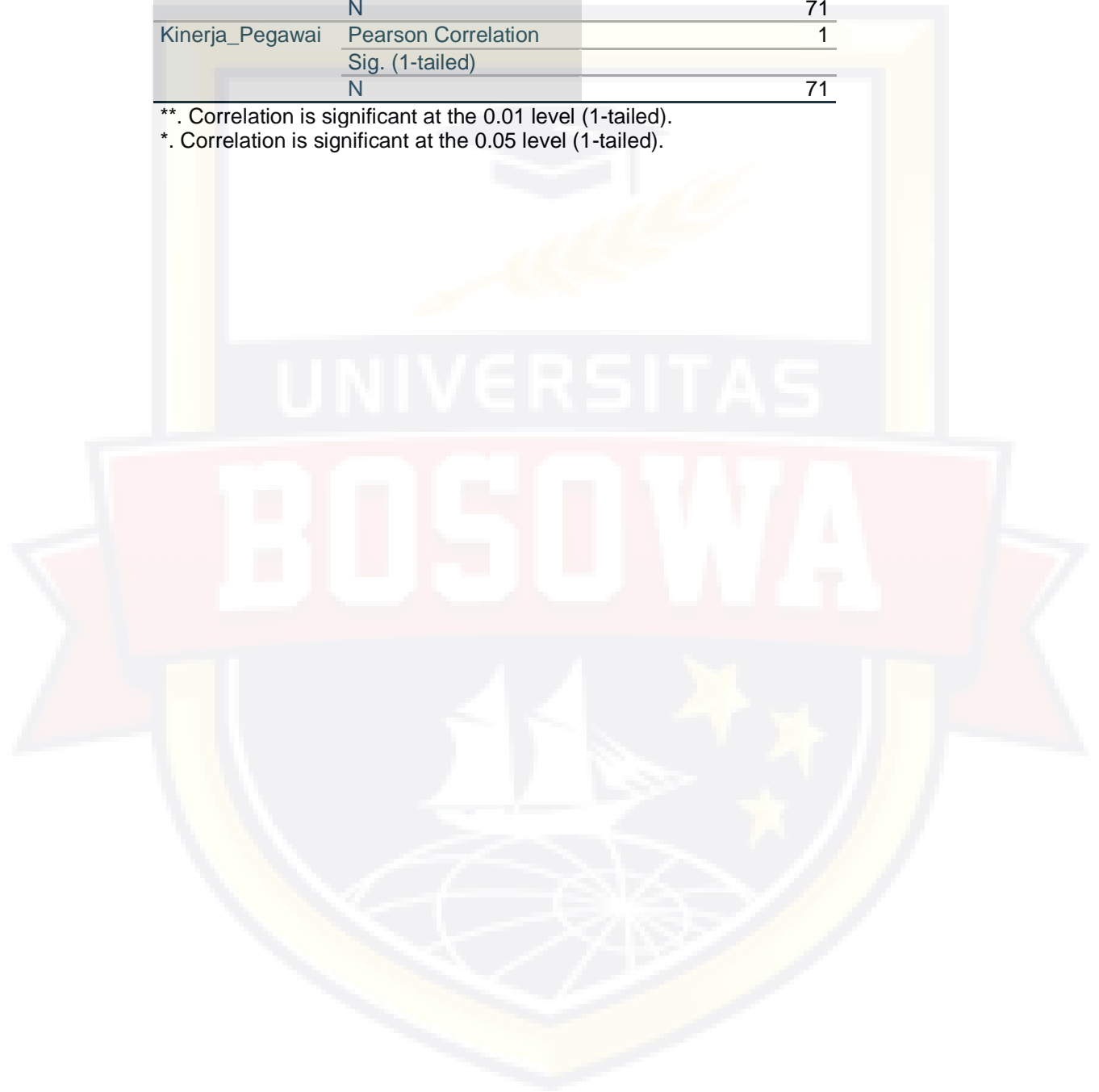
Correlations

		Correlations Kinerja_Pegawai
KP1	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP2	Pearson Correlation	.330*
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	71
KP3	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP4	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP5	Pearson Correlation	.377
	Sig. (1-tailed)	.002
	N	71
KP6	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP7	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP8	Pearson Correlation	.289**
	Sig. (1-tailed)	.007
	N	71
KP9	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP10	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP11	Pearson Correlation	.301
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP12	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP13	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
KP14	Pearson Correlation	.378

	Sig. (1-tailed)	.009
	N	71
KP15	Pearson Correlation	.413**
	Sig. (1-tailed)	.000
	N	71
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)	
	N	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



HASIL UJI RELIABILITAS**KOMPETENSI**

RELIABILITY

/VARIABLES=KM.1 KM.2 KM.3 KM.4 KM.5 KM.6 KM.7 KM.8 KM.9 KM.10 KM.11 KM.12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.678	.670	12

KOMPETENSI FINANSIAL

RELIABILITY

/VARIABLES=KF.1 KF.2 KF.3 KF.4 KF.5 KF.6 KF.7 KF.8 KF.9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.663	.649	9

DISIPLIN KERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=DK.1 DK.2 DK.3 DK.4 DK.5 DK.6 DK.7 DK.8 DK.9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.633	.625	9

KINERJA PEGAWAI

RELIABILITY

/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 KP7 KP8 KP9 KP10 KP11 KP12 KP13 KP14 KP15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.714	.711	15

UJI MULTIKOLINEARITAS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Kinerja_Pegawai
 /METHOD=ENTER Kompetensi, Kompensasi_Finansial, Disiplin_Kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.123	.287		-.428	.670		
	Kompetensi	.131	.056	.131	2.322	.023	.852	1.173
	Kompensasi_Finansial	.202	.050	.235	4.004	.000	.787	1.271
	Disiplin_Kerja	.693	.059	.714	11.781	.000	.739	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Kompensasi_Finansial	Disiplin_Kerja
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	38.207	.04	.32	.73	.00
	3	.002	45.911	.01	.18	.23	.95
	4	.001	53.270	.94	.50	.04	.05

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

UJI HETEROKEDASTISITAS

COMPUTE Residual=ABS(RES_1).

EXECUTE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Residual

/METHOD=ENTER Kompetensi Kompensasi_Finansial Disiplin_Kerja

/SAVE RESID.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.084	.163		-.514	.609
	Kompetensi	-.019	.032	-.078	-.608	.545
	Kompensasi_Finansial	.052	.029	.244	1.830	.072
	Disiplin_Kerja	.006	.033	.025	.180	.857

a. Dependent Variable: Residual

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0427	.1143	.0845	.01503	71
Residual	-.09654	.13375	.00000	.05950	71
Std. Predicted Value	-2.781	1.986	.000	1.000	71
Std. Residual	-1.587	2.199	.000	.978	71

a. Dependent Variable: Residual

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Kompetensi Kompensasi_Finansial Disiplin_Kerja Kinerja_Pegawai
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Kompensasi_Finansial	Disiplin_Kerja	Kinerja_Pegawai
N		71	71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.45422535200	4.3724	4.32237871700	4.33990610300
	Std. Deviation	.245914528000	.28650	.253480137000	.245894526000
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.110	.117	.110
	Positive	.058	.080	.104	.110
	Negative	-.109	-.110	-.117	-.094
Test Statistic		.809	.710	.417	.310
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237 ^c	.133 ^c	.217 ^c	.534 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Kinerja_Pegawai BY Kompetensi Kompensasi_Finansial Disiplin_Kerja
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1.172	13	.090	1.679	.091
		Linearity	.877	1	.877	16.335	.000
		Deviation from Linearity	.295	12	.025	.457	.931
	Within Groups		3.061	57	.054		
	Total		4.232	70			

Kinerja_Pegawai * Kompensasi_Finansial

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kompensasi_Finansial	Between Groups	(Combined)	1.948	11	.177	4.574	.000
		Linearity	1.473	1	1.473	38.036	.000
		Deviation from Linearity	.475	10	.048	1.228	.293
	Within Groups		2.284	59	.039		
	Total		4.232	70			

Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Disiplin_Kerja	Between Groups (Combined)	3.247	8	.406	25.539	.000
	Linearity	3.182	1	3.182	200.194	.000
	Deviation from Linearity	.065	7	.009	.588	.763
	Within Groups	.985	62	.016		
	Total	4.232	70			

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai

/METHOD=ENTER Kompetensi Kompensasi_Finansial Disiplin_Kerja.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi, Kompensasi_Finansial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.810	.107229216000

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi, Kompensasi_Finansial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.462	3	1.154	100.368	.000 ^b
	Residual	.770	67	.011		
	Total	4.232	70			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi, Kompensasi_Finansial

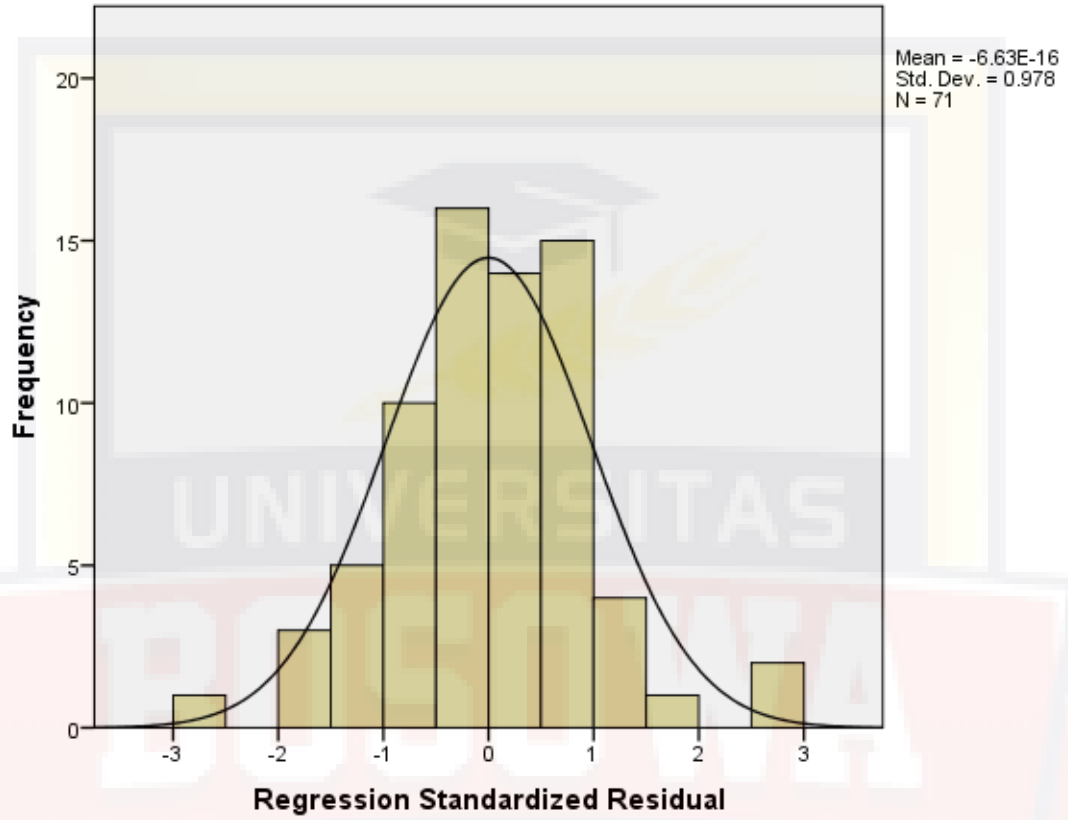
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.123	.287		-.428	.670
	Kompetensi	.131	.056	.131	2.322	.023
	Kompensasi_Finansial	.202	.050	.235	4.004	.000
	Disiplin_Kerja	.693	.059	.714	11.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

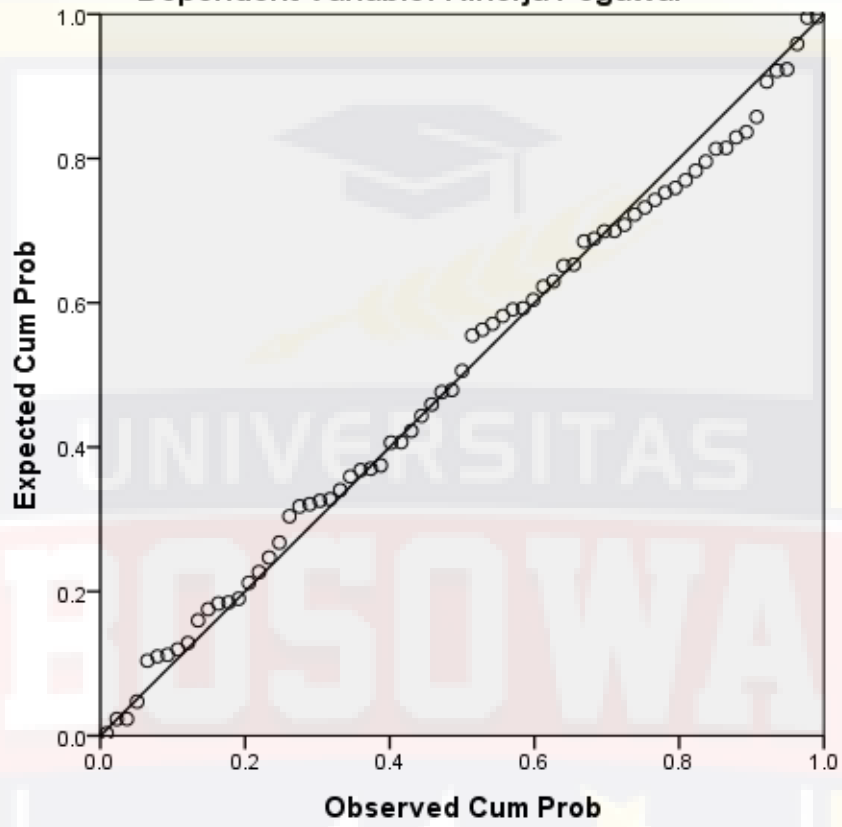
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



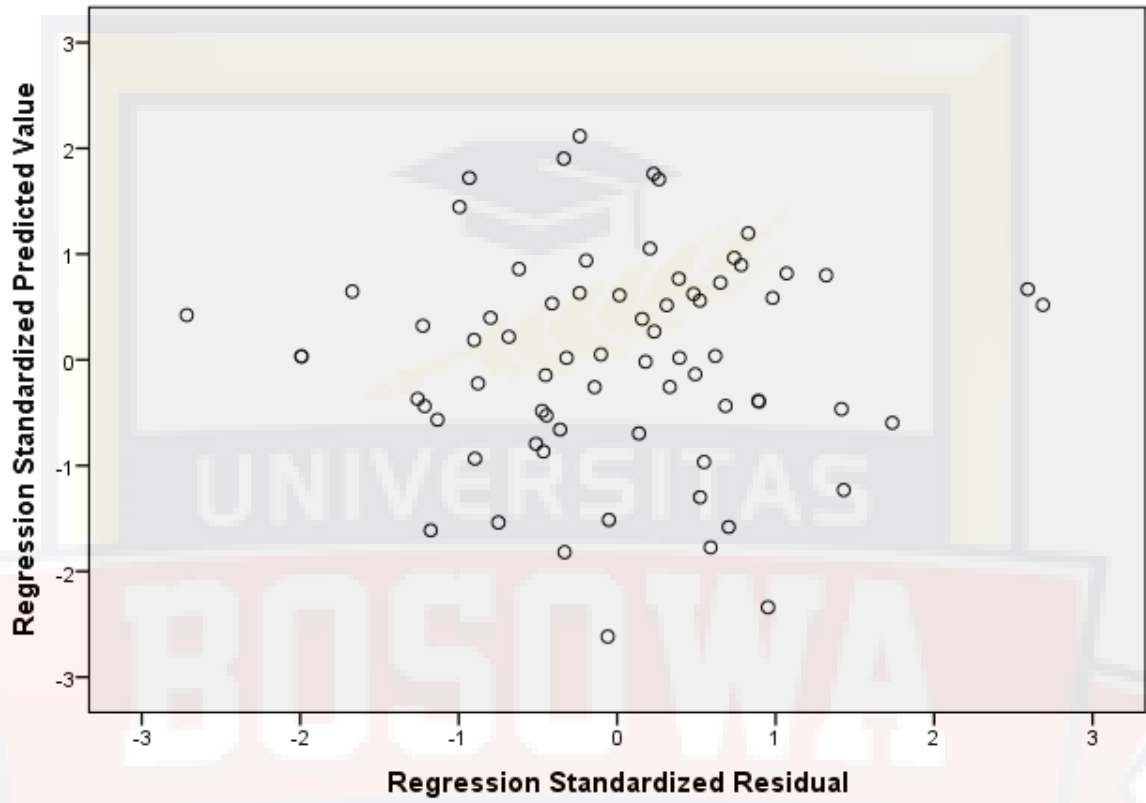
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai





**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR**

Jl. Sabutung I No. 30
MAKASSAR 90163

Telp. (0411) 3620987
3627505

FACS : (0411) 3620987
TLX : 71154 MKSRRDO IA
Email : disnav_kelas1_mks@yahoo.co.id

Nomor : **SM.106 / 146A / 36 / DNS. MKS - 18** Makassar, 07 Maret 2018

Lampiran :

Klasifikasi : **Segera**

Perihal : **Persetujuan Penelitian
dan Pengambilan Data**

Kepada

Yth. **Direktur Universitas Bosowa
Makassar Program Pascasarjana**
di

TEMPAT

1. Menindaklanjuti Surat Direktur Universitas Bosowa Makassar Nomor : UM.095/A.01/PPs/UNIBOS/II/2018 tanggal 27 Februari 2018 perihal Izin Penelitian dan Pengambilan Data An. Sdri. ESRA RANDA NIM. 4616104020 Program Studi Magister Manajemen Judul Tesis Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar dan Sdri. PUTRI SARI NIM. 4616104017 Program Studi Magister Manajemen Judul Tesis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui dan untuk kelancaran Penelitian dan Pengambilan Data agar dapat berkoordinasi dengan Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Bidang Operasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimah kasih.

**KEPALA DISTRIK NAVIGASI
KELAS I MAKASSAR**

Pelaksana Harian



Capt. ZAINUDDIN BARO, M. Mar

Pembina (IV/a)

NIP. 19601231 198003 1 010

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar;
2. Kepala Distrik Navigasi Kelas I Makassar;
3. Kepala Bagian Tata Usaha;
4. Kepala Bidang Operasi;
5. Yang Bersangkutan.