

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Disusun Oleh:

Liskia Datu

NIM: 4519012034



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan
Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Liskia Datu

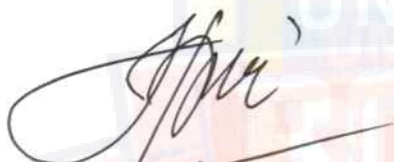
NIM : 4519012034

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I


Prof. Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si

Pembimbing II


Ahmad Jumarding, SE.,M.M

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

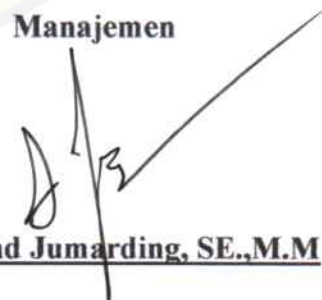
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.M

Ketua Program Studi

Manajemen


Ahmad Jumarding, SE.,M.M

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Liskia Datu

NIM : 4519012034

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan
Provinsi Sulawesi Selatan

Sepanjang pengetahuan saya, naskah skripsi ini belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber yang dikutip dalam daftar pustaka. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan skripsi ini didasarkan pada hasil penelitian, pemikiran, dan representasi asli saya sendiri.

Oleh karena itu, saya membuat pernyataan saya secara jujur dan tanpa tekanan dari pihak manapun.

Makassar, Maret 2023



Liskia Datu

PRAKATA

Penulis mengucapkan syukur dan terimakasih kepada Tuhan yang Maha Esa atas kelimpahan berkat dan anugerah-Nya untuk semua proses yang boleh penulis lalui dalam rangka penyelesaian tugas akhir ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir dari program Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar. dengan mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan"**.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada segenap pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Penulis ingin mengawali dengan menyampaikan ucapan terimakasih kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si Selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Ahmad Jumarding, S.E.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Jumarding S.E.,M.M selaku pembimbing saya yang telah Memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Untuk seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Bosowa yang telah berbagi ilmu dan pendidikan kepada penulis sehingga pengetahuan serta pemahaman penulis dapat berlipat berganda. Beserta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Kepada ayah saya Lukas Sapu' dan Ibu saya Ludia Le'bok yang tak henti-hentinya mendukung dan mendoakan saya sepanjang proses pendidikan, serta dalam perjalanan hidup saya.
8. Saudara saya Lewindra Parapa', Feron S. Datu, Naftalya Ella B., dan Alexander K. telah memberikan semangat sampai sekarang ini.
9. Kepada saudara tak sedarah PONG RHAPAEEL yaitu, Eka, Lija, dan Nia terimakasih telah menjadi bagian dari proses pencapaian hidup saya, dan terimakasih pula sudah bersedia mendengar keluh kesah saya, tetaplah menjadi bucin namun tidak dungu, tetaplah menghormati orang tua, tetap bersyukur untuk apapun itu dan semangat untuk penyusunan tugas akhirnya.
10. Kepada semua teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar angkatan 2019, terkhusus kelas Manajemen A terimakasih telah mewarnai kehidupan kampus saya.
11. Kepada Personil MANUSIA LANGKAH yaitu, Ahmad Rafli Andriawan, Nurisma Khadijah, dan Ibrahim telah mengisi hari-hari saya di kampus, telah bersedia menjalani lika-liku perkuliahan, drama tugas, suka dan duka, tetaplah bureng and see you in our version of success. Stay humble!

12. Kepada Kakanda Alba Palungan, S.H yang telah bersedia menjadi pendengar yang baik untuk segala hal.
13. Seluruh Personil KKN-T 53 Desa Kaloling telah memberi pengalaman yang bermakna.
14. Bapak Dr. Muhammad Arafah, S.T.,M.T sebagai Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajarannya, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
15. *And for my self thank you for being strong until now, thank you for the painful process but you choose to survive and move on. keep the spirit there are still many extraordinary things that God provides. rely on god and stay grateful!*

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak mengandung kesalahan-kesalahan. Skripsi ini dapat lebih disempurnakan lagi dengan kritik dan saran yang membangun. Panjang umur untuk segala kebaikan yang dihaturkan oleh semua pihak, hendaknya diberkati dalam hidup dan kehidupan. Amin.

Makassar, Maret 2023

Liskia Datu

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Oleh:
LISKIA DATU**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

LISKIA DATU, 2023. Skripsi Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing oleh Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E.,M.Si dan Ahmad Jumarding, S.E.,M.M.

Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, kajian literatur, dan angket yang disebar kepada 60 responden dari 209 populasi.

Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil uji nilai koefisien determinasi sebesar 68,8% artinya bahwa ketiga variabel bebas secara keseluruhan memiliki hubungan secara Bersama-sama.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND
DISCIPLINE WORK ON PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE
PROVINCE OF TRANSPORTATION SERVICE SULAWESI SELATAN**

By:

LISKIA DATU

Management Study Program Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

LISKIA DATU, 2023. Thesis: The Effect of Compensation, Work Motivation and Discipline Work on Performance Employees at the Service South Sulawesi Province Transportation. Supervised by Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si and Ahmad Jumarding, S.E., M.M.

Compensation, work motivation, and work discipline are the main topics of discussion in this study at the Department Provincial Transportation Sulawesi. The focus of this research is how the influence of the independent variable on the dependent variable. This research uses multiple linear regression analysis models and quantitative approaches with descriptive analysis techniques. Data collected through observation, literature review, and questionnaires distributed to 60 respondents from 209 populations.

Result This research proves that the three independent variables partially and simultaneously have a positive and significant influence on performance Positive and significant on, performance employees at Transportation Department of South Sulawesi Province. The test result of the coefficient of determination value of 68.8% means that the three independent variables as a whole have a relationship together.

Words Key: compensation, work motivation, work discipline, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEORISINILAN.....	ii
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompensasi	12
3. Motivasi Kerja.....	17
4. Disiplin Kerja	20
5. Kinerja Pegawai	23
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	27
1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	28
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	28
3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Uji Instrumen Penelitian	34
E. Variabel Penelitian.....	35
F. Jenis dan Sumber Data.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	36
H. Teknik Analisis Data.....	38
I. Definisi Operasional	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Analisis Data Penelitian.....	68
1. Karakteristik Data Responden	68
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	71
C. Hasil Analisis Data	77
1. Analisis Deskriptif.....	77
2. Analisis Regresi Berganda	79
D. Hasil Pengujian Hipotesis	81
1. Hasil Uji t	81
2. Hasil Uji f.....	83
E. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	84
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	85
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	85
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden	71
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel XI.....	72
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X2	73
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel X3	75
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Y	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas.....	78
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	81
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	94
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	95
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	99
Lampiran 4 Data Mentah Penelitian	103
Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Uji Hipotesis	108
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi ini, banyak perusahaan yang harus mampu untuk memaksimumkan kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan semestinya dapat menjabarkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi masalah tersebut sumber daya manusia adalah hal yang paling utama yang harus disoroti kontinuitasnya karena keberadaan *human resource* yang terencana akan sangat membantu dan memaksimalkan kinerja pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang handal adalah sesuatu yang dibutuhkan di era globalisasi. Inti atau komponen utama perusahaan ialah sumber daya manusianya. Apapun alasan serta tujuannya, organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan banyak orang dan seluruh kegiatan perusahaan (Hidayati 2022).

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan secara khusus tidaklah memiliki visi serta misi tersendiri melainkan terintegrasi dengan visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melalui visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sulawesi Selatan. Dalam pencapaian misi Provinsi Sulawesi Selatan, Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki misi antara lain termasuk meningkatkan kinerja pegawai dan daya saing. Salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yang kurang bermutu, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan.

sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang buruk dan kegagalan pencapaian tujuan (Tirtono 2013)

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kebijakan dalam bidang perhubungan, penanganan manajemen tata laksana termasuk perizinan transportasi serta perincian terkait perhubungan transportasi. Karena fungsinya yang strategis, maka kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan untuk menunjang pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku menurunnya motivasi kerja pada karyawan muncul bersumber dari ketidakpuasan pegawai yang berkaitan terhadap terpenuhinya dari semua kebutuhan yang terpenuhi. Dengan adanya kompensasi yang baik, segala bentuk kelelahan akan dapat diminimalisir dan kinerja pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan kewenangan daerah dan tugas tambahan yang didelegasikan pada urusan pemerintahan bidang perhubungan. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sul-Sel harus memanfaatkan kemajuan yang pesat dibidang transportasi saat ini. hal ini juga menjadi peluang sekaligus tantangan dalam upaya mengoptimalkan tatanan system tata kelola sector transportasi secara keseluruhan, terkhusus yang berkaitan dengan peningkatan pengelolaan pelayanan masyarakat. Mengingat tugas pokok Dinas Perhubungan Provinsi Sul-Sel maka harus membutuhkan pegawai yang terlatih disektor pelayanan publik.

Dalam pelaksanaan dan fungsinya adapun jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan pada Dinas perhubungan Sulawesi Selatan.

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	PEGAWAI ASN/PNS	JUMLAH
1	LAKI-LAKI	137
2	PEREMPUAN	72
TOTAL		209

Sumber Data: Subbag Umum Kepegawaian dan Hukum Dishub Sulsel

TABEL 1.2
JUMLAH KARYAWAN
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		Laki-laki	Perempuan	
1	SD	3	0	3
2	SLTP MTs	3	0	3
3	SLTA/MA/SMK	53	18	71
4	Diploma 3	3	4	7
5	Diploma 4/Strata 1	51	38	89
6	Strata 2	23	12	35
7	Strata 3	1	0	1
JUMLAH		137	72	209

Sumber Data: Subbag Umum Kepegawaian dan Hukum Dishub SulSel

Sehubungan dengan pengamatan awal yang telah peneliti lakukan, Peneliti menemukan suatu fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Terdapat

beberapa pegawai yang kurang profesionalme dan kurang disiplin: contohnya, pada saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal meninggalkan kantor untuk istirahat atau terlambat masuk kantor ketika jam istirahat telah berakhir. Kurangnya kedisiplinan tersebut menyebabkan pelanggan yang akan melakukan konsultasi menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak pelanggan yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya. Motivasi kerja menjadi salah satu indikasi yang berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sul-Sel. Pegawai Dinas Perhubungan Prov. Sul-sel kurang menunjukkan kinerja terbaiknya diduga sebagai akibat dari kurangnya motivasi kerja pegawai. Kemudian kompensasi juga menjadi indikasi jika tidak diperhatikan oleh pimpinan. Kompensasi menjadi hal yang harus dipertahankan agar proporsional atau seimbang dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dengan harapan hal ini akan menunjang kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian serta fenomena sosial diatas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, namun dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada tiga faktor, yaitu faktor kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan asumsi bahwa ketiga hal ini umumnya banyak terjadi diberbagai instansi, termasuk didalamnya pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian kajian penelitian ini dibatasi pada: ***“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan”***.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan Penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran tentang permasalahan pokok yang ada diobjek penelitian dan membandingkannya dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Sebagai bahan masukan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di Univesitas Bosowa Makassar.

E. Lingkup Penelitian

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, meskipun terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam menyusun penelitian ini, penulis hanya memfokuskan permasalahan hanya pada kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penjabaran dalam penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya menjadi lima bab dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta metodologi pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini penulis memaparkan tentang tinjauan teori dan kerangka pikir yaitu deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, teknik analisis data, serta definisi operasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan serta penjelasan mengenai hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai rekomendasi kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses penyelesaian berbagai masalah yang timbul antara pegawai, pejabat, pekerja, manajer, dan karyawan lainnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tindakan ini dilakukan supaya para karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap operasional lembaga atau bisnis guna mewujudkan target yang telah ditentukan. Institusi dan bisnis harus memiliki sumber daya yang berkelanjutan dan dapat diandalkan untuk menghadapi persaingan ini. Tidak memungkinkan untuk merancang sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan bisnis secara terpisah, melainkan harus dipikirkan sebagai satu kesatuan yang terintegrasi dengan baik. Sumber daya manusia sangat berperan penting terkait hal ini.

SDM (sumber daya manusia) merupakan terjemahan dari "*human resource*", yang artinya bahwa SDM adalah pondasi dari kesuksesan sebuah perusahaan. Namun, para ahli juga menggunakan istilah sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja), dan beberapa orang bahkan menyamakan definisi sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) (Marjuni 2019). Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai tolak ukur keberhasilan suatu instansi, tetapi merujuk juga pada kualitas proses kerja dan apa yang dihasilkan bagi instansi tempat mereka bekerja.

Menurut Stoner (dalam Rusby 2017), mengemukakan jika manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses berkesinambungan yang bertujuan untuk memposisikan seseorang pada posisi yang sesuai atau pekerjaan yang tepat bilamana organisasi atau perusahaan membutuhkannya. Hanya sumber daya manusia yang memiliki naluri, hasrat, kecakapan, pemahaman, pengetahuan, dorongan, energi, dan karya. Itulah mengapa sebuah instansi perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang kesuksesan perusahaan.

Oleh karena itu, MSDM juga dapat merujuk pada perolehan, perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan perorangan dan organisasional. Meskipun keduanya sama-sama terdiri dari manusia, manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia mempunyai perbedaan yang signifikan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali 2019 (dalam Ririn, Deltu, & Aldo, 2022) ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi:

- 1) Perencanaan, merupakan proses mempersiapkan karyawan secara efektif dan efisien. Perencanaan adalah kegiatan yang menilai kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Perencanaan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, pendisiplinan, dan memberhentikan karyawan adalah bagian dari perencanaan.

- 2) Pengorganisasian, adalah proses yang berurusan dengan semua karyawan yang berkaitan dengan pembagian kerja dan tugas. Pengarahan, adalah proses untuk membimbing seluruh karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Pencapaian tujuan yang telah disepakati akan terbantu dengan pengorganisasian yang efektif.
- 3) Pengendalian, yaitu merupakan proses menginstruksikan seluruh karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.
- 4) Pengadaan, merupakan proses yang memandu seluruh karyawan agar mematuhi semua peraturan perusahaan.
- 5) Pengembangan, yaitu kualifikasi lebih lanjut karyawan melalui program pelatihan.
- 6) Kompensasi, yaitu proses pemberian balas jasa kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Pengintegrasian, merupakan proses kegiatan operasional yang menyatukan semua kepentingan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat mencapai sinergi satu sama lain.
- 8) Pemeliharaan, merupakan proses menjaga kondisi dari karyawan agar tetap loyal terhadap pekerjaannya dan perusahaan.
- 9) Kedisiplinan, metode untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.
- 10) Pemberhentian, yaitu proses memberhentikan karyawan dari suatu perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Karyawan menerima sejumlah kompensasi berupa bentuk uang, barang, atau jasa sebagai balasan upah atas kontribusi mereka untuk perusahaan. Sesuai dengan kebijakan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, semua pegawai menerima kompensasi finansial maupun non-finansial, seperti pensiun dan tunjangan hari raya (Mujanah, 2019).

Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai suatu balas jasa, baik secara finansial maupun non finansial (*financial reward*) yang ditujukan kepada pegawai terhadap tugas pekerjaan yang telah diselenggarakan dalam suatu instansi/organisasi tersebut. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau dapat bersifat non finansial seperti penghargaan, kenaikan jabatan, pelatihan, kebijakan cuti dan lainnya.

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi yang berupa finansial dapat berupa:

- a) Upah/Gaji, upah (*wages*) biasanya mengacu pada tingkat upah per jam (semakin lama bekerja, semakin tinggi upah yang didapatkan). Gaji (*salary*) biasanya mengacu pada gaji mingguan, bulanan atau tahunan.

- b) Tunjangan (benefit). Contoh tunjangan seperti jaminan kesehatan, asuransi jiwa, pensiunan, jaminan ketenagakerjaan, cuti, cuti besar, cuti tahunan, cuti melahirkan, dan berbagai tunjangan fasilitas.
- c) Insentif (incentive) adalah upah tambahan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Komisi penjualan, kelebihan keuntungan perusahaan dalam bentuk bonus, target tambahan, kinerja, produktivitas, dan kriteria lainnya dapat dimasukkan ke dalam program insentif untuk imbalan tambahan.

2) Kompensasi Non Finansial

Imbalan yang tidak memiliki nilai nominal dikenal sebagai kompensasi non-finansial. Kompensasi ini dapat berupa pekerjaan yang menawarkan pekerjaan yang menarik, adanya tantangan, dan rekognisi atas pencapaian, serta jam kerja yang fleksibel dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung (kebijakan yang baik, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang ramah, dan lain-lain).

Kompensasi non finansial terdiri dari tiga kategori: yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan pekerjaan, serta fleksibilitas tempat kerja.

a) Karakteristik pekerjaan

Yakni, kondisi kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, keterampilan, atau bakat dari masing-masing karyawan. Melakukan pekerjaan yang menguntungkan bagi orang lain akan menjadi daya tarik secara psikologis dan juga akan

membawa manfaat yang mengarah pada kepuasan tersendiri bagi pegawai.

b) Lingkungan kerja

Kompensasi non-finansial bagi karyawan adalah lingkungan kerja yang memberikan ketenangan, kenyamanan, atau suasana sosial yang positif dengan kebijakan yang jelas.

c) Fleksibilitas waktu

Jam kerja yang fleksibel/tidak bersifat kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan. hari kerja yang singkat namun sibuk yang memungkinkan mereka untuk memiliki waktu istirahat yang longgar di akhir pekan, berkesempatan untuk berkolaboratif, kemudahan akses system komunikasi atau ke tempat kerja yang nyaman masih dapat menjadi kompensasi non finansial bagi karyawan.

Menurut Flippo 2007 (dalam Mujanah 2019), yang menyampaikan bahwa *"compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives"* kompensasi berarti imbalan atas jasa yang pantas dan adil yang diberikan kepada pegawai, karena mereka telah mempertaruhkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sistem imbalan atau *reward* yang baik adalah yang mampu memepertanggungjawabkan atas kepuasan para pegawai/anggotanya dalam suatu organisasi, yang pada durasinya memperkenankan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, menjaganya, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan

beragam sikap dan watak positif bekerja dengan profitabel guna kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada individu karena telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya atau karena telah mencapai standar atau tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan Hasibuan 2010 (dalam Mustapa 2022) yaitu:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun peraturan moneter tidak dapat sepenuhnya mengatasi masalah ketenagakerjaan, namun tidak dapat dicegah bahwa hukum permintaan dan penawaran sebenarnya mempengaruhi pekerjaan yang membutuhkan kemampuan tinggi, dan jumlah pekerjaan yang terbatas sehingga upah pada umumnya akan tinggi, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan pasokan yang banyak, kompensasi yang diberikan seringkali rendah.

2) Kemampuan untuk membayar

Solvabilitas perusahaan juga akan berperan dalam seberapa besar kompensasi yang dibayarkan. Dengan asumsi bahwa kapasitas dan kemampuan organisasi untuk membayar meningkat, maka jumlah kompensasi juga akan lebih tinggi. Di sisi lain, kompensasi cenderung

lebih rendah sebanding dengan solvabilitas atau kemampuan membayar perusahaan.

3) Organisasi buruh

Keberadaan serikat pekerja yang kuat mengindikasikan bahwa pekerja berada dalam posisi yang kuat, sehingga kompensasi akan meningkat.

Di sisi lain, kompensasi akan rendah jika serikat pekerja melemah dan tidak mampu mengerahkan daya pengaruhnya..

c. Indikator Kompensasi

Menurut Suwanto & Priansa (dalam Mustapa 2022), ada beberapa asas penting yang perlu diperhatikan dalam menentukan kompensasi sebagai berikut:

1) Asas Keadilan

Pemberian kompensasi yang tidak didasarkan pada keadilan akan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan dikarenakan hal tersebut berdampak pada perilaku karyawan di dalam organisasi. Aspek keadilan adalah konsistensi pemberian imbalan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.

2) Asas Kelayakan

Imbalan yang layak diperoleh pekerja adalah bahwa besaran upah lebih tergantung pada taraf hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Kelayakan kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan menimbulkan minat yang kuat pada calon karyawan untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

3) Asas Kewajaran

Agar dianggap adil, jumlah kompensasi harus mempertimbangkan hal-hal seperti: posisi, latar belakang pendidikan, tingkat risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan faktor lainnya.

4) Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) gaji didefinisikan sebagai upah yang dibayarkan dalam jangka waktu tertentu atau imbalan yang diberikan kepada pegawai berupa uang berdasarkan waktu tertentu.

5) Bonus

Bonus adalah penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan di atas gaji pokok sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan yang baik dan menguntungkan perusahaan.

6) Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan mengoptimalkan keterampilan mereka. Pemberian insentif dirancang untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga mereka.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam bahasa latin "movere," yang bermakna " pendorong" dan "penggerak," atau "menggerakkan" adalah asal dari kata "motivasi." Motivasi adalah tentang bagaimana cara memberikan semangat kepada para pengikutnya



atau pegawai, agar dapat bekerja seoptimal mungkin atau bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Robins 2006 (dalam Ekhsan, 2019) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang memperlihatkan intensitas, arah, indikasi, kesungguhan dan keuletan individual dalam usaha pencapaian target.

Menurut teori motivasi dari George (dalam Taruh, 2020) seseorang termotivasi oleh hal-hal seperti upah yang fair dan sesuai, kesempatan untuk kemajuan dan promosi, penerimaan secara individu, jaminan kerja, tempat kerja yang nyaman, dukungan kelompok, keadilan atau perlakuan yang setara, dan penghargaan atas prestasi.

Adapun strategi dalam memotivasi ada dua jenis yaitu pendekatan secara langsung dan pendekatan secara tidak langsung. Hasibuan 1996 (dalam Eliyana, Andi & Sutarjo Tui 2020) meliputi:

- 1) Pendekatan langsung, juga dikenal sebagai motivasi langsung, adalah ketika sesuatu, baik yang bersifat materi maupun tidak, didistribusikan kepada individu secara langsung untuk mencukupi kebutuhannya dan memberikan umpan balik. Pemberian berupa hadiah, apresiasi, komisi, dan sertifikat, adalah salah satu cara untuk menerapkan motivasi ini.
- 2) pendekatan tidak langsung, disebut juga motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan dalam bentuk insentif dengan maksud untuk menumbuhkan semangat kerja dan memperlancar kelancaran tugas.

Motivasi kerja yang baik akan mengantarkan individu pada arah atau konsep kesetiaan. Dampak pada individu yakni: memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, mempunyai tingkah laku sosialisasi individu terhadap organisasi.

sanggup menghadapi berbagai tuntutan organisasi dibandingkan individu yang lain dan memiliki pendirian yang kokoh terhadap perlakuan yang diskriminasi serta berkinerja yang tinggi.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersifat individu yakni:

1) Kebutuhan

Kebutuhan merupakan keinginan akan barang dan jasa yang menuntut adanya pemenuhan atas kehidupan seseorang. Jika tidak terpenuhi, maka akan memengaruhi kehidupan seseorang.

2) Tujuan

Karyawan memiliki satu tujuan dalam bekerja, tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Manusia bekerja untuk mendapat rasa aman, mencari kepuasan dan mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

3) Sikap

Mempunyai sikap profesional merupakan suatu keharusan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan sikap profesional mampu beradaptasi dan memahami peran dan tanggung jawabnya.

4) Kemampuan

Kemampuan untuk bekerja ada pada setiap individu pekerja. Kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka mampu bekerja secara efektif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:93) dalam (Erick Anwar 2020) sebagaimana menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) *Responsibility* (Tanggung jawab) bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri.
- 2) *Achievement* (Prestasi) menyelesaikan tugas semaksimal mungkin.
- 3) *Recognition* (Pengakuan) keinginan untuk memperoleh imbalan yang lebih besar dari jumlah yang biasanya, hal ini dipicu oleh pengakuan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora 2004 (dalam Irwan. 2020), disiplin adalah proses pendisiplinan atau tindakan pengoreksian, pembetulan serta pembenahan terhadap para pegawai yang melanggar peraturan atau pedoman perusahaan. Disiplin kerja adalah sebagai system sarana komunikasi alat yang dipergunakan para atasan untuk membuat para pegawainya menyesuaikan diri dan dengan maksud membuat para pegawai lebih mengerti dan memahami serta bersedia untuk mengikuti peraturan-peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan (Rivai, 2004:444 dalam Irwan, 2020)

Disiplin didefinisikan sebagai praktik melatih seseorang untuk mengikuti aturan dengan mengoreksi ketidaktaatan melalui hukuman. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika definisi seperti itu seringkali mengaitkan pendisiplinan dengan alat-alat yang digunakan untuk para pelaku agar jera. Kedisiplinan merupakan

sederet tindakan yang menekankan nilai-nilai ketertiban, kesungguhan hati, loyalitas, keselarasan, konsistensi dan segala sesuatu yang dapat diteladani. Kepatuhan dan ketaatan individual terhadap norma dan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis merupakan inti dari disiplin. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang terbentuk dari waktu ke waktu.

b. Faktor-faktor, Disiplin, Kerja.

Singodimenjo (dalam Mustapa 2022), mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

jumlah yang dibayarkan kepada karyawan akan selalu berdampak pada disiplin kerja mereka. Pekerja akan mematuhi berbagai peraturan jika mereka yakin telah mendapatkan jaminan yang sebanding dengan kontribusinya terhadap perusahaan.

2) Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Menjadi contoh yang baik terkhusus kepada pimpinan perusahaan sangat penting karena pegawai akan selalu mencermati bagaimanakah sikap seorang atasan atau pimpinan berperilaku disiplin dan seberapa jauh cara pimpinan tersebut dapat mengontrol diri atas tindakan, sikap, atau ucapan yang dapat menyalahi aturan disiplin perusahaan.

3) Adanya aturan yang jelas yang dapat dijadikan pedoman

Penegakan disiplin tidak akan bisa terimplementasi dalam perusahaan apabila tidak ada peraturan yang tertulis untuk digunakan sebagai pedoman umum.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang pemimpin tentunya harus bersikap tegas dan berani bertindak dengan cara yang benar ketika karyawan melanggar aturan disiplin.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Untuk memastikan bahwa pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan tentunya sesuai dengan kesepakatan bersama, maka pengawasan harus ada pada setiap kegiatan

c. Indikator Disiplin Kerja

Rivai 2017 (dalam Anwar, 2020) disiplin kerja meliputi beberapa unsur sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan aspek yang mendasar dari disiplin, karyawan yang kurang disiplin biasanya cenderung telat masuk kerja.

2) Taat pada aturan pekerjaan

Karyawan yang mengikuti aturan pekerjaan tidak akan pernah mengabaikan tata cara kerja dan akan senantiasa mematuhi instruksi kerja perusahaan.

3) Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kesiagaan yang tinggi selalu mendayagunakan segala sesuatu secara tepat guna dan berdaya guna serta bekerja dengan seksama, penuh pertimbangan, dan hati-hati.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Seseorang harus mampu melakukan sesuatu dan mau melakukannya dengan cara tertentu. Jika seseorang tidak memiliki pemahaman yang baik dan jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, maka kemauan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu tidak akan tepat guna. Kinerja adalah suatu kecakapan, ketelatenan, kesanggupan, dan kesediaan waktu yang digunakan seseorang untuk meneruskan dan menuntaskan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016 dalam Pusparani, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja atau performa seorang pegawai, ada juga yang menafsirkan kinerja sebagai kualitas kerja dan juga output. Namun, dari perspektif yang mendasar, kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja yang dicapai tetapi juga eksposur kerja. Wibowo (dalam Irwan, 2020).

Dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Mohammad Pabunda Tika memberikan definisi kinerja sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan) individual maupun sekelompok yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu atau periode yang telah ditetapkan sebelumnya. " (Tika, 2010: 121 dalam Akbar 2018).

Ilyas 2017 (dalam Irwan, 2020) Kinerja adalah cerminan hasil kerja personil suatu organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Seluruh jajaran

pegawai dalam organisasi dipengaruhi oleh penampilan hasil kerja, bukan hanya mereka yang menduduki jabatan fungsional atau struktural.

Oleh sebab itu, berdasarkan penjelasan-penjelasan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada kemampuan kerja atau prestasi kerja seseorang dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten sesuai dengan aturan perusahaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu 2017 (dalam Pusparani, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kerja antara lain:

1) Kualitas kerja

Tanpa mengesampingkan volume pekerjaan, kualitas kerja adalah ketepatan waktu, akurasi, dan relevansi hasil kerja. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalkan dengan hasil kerja yang berkualitas tinggi..

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu kondisi tertentu. Banyaknya ragam jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai target sesuai dengan tujuan perusahaan ditunjukkan dengan kuantitas kerja.



3) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan tingkat pertanggungjawaban karyawan terhadap pekerjaannya, fasilitas dan perlengkapan yang digunakan, serta perilakunya dalam bekerja..

4) Kerjasama

Yakni, keinginan karyawan untuk berkontribusi dan berkolaborasi dengan karyawan lain secara verbal maupun non-verbal, baik di dalam ataupun di luar pekerjaan, dalam rangka meningkatkan hasil kerja.

5) Inisiatif

Menunjukkan seberapa baik kemampuan karyawan dalam menganalisis, mengevaluasi, membuat dan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut T.R Michel (dalam Irwan 2020) menyatakan indikator kerja meliputi:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*the quality of work*), kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat disenangi ataupun tidak disenangi pengguna, sehingga hal ini digunakan sebagai tolak ukur pekerjaan.
- 2) Komunikasi (*communication*), yaitu kapasitas karyawan untuk berinteraksi secara efektif dengan pelanggan.
- 3) Kecepatan (*immediacy*), ketepatan waktu dalam menjalankan fungsi sesuai dengan yang diperkirakan, dengan tujuan bahwa pegawai

diharapkan dapat bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dan perbaikan.

- 4) Kemampuan (*capability*), kapasitas untuk menyelesaikan tanggung jawab secara optimal.
- 5) Inisiatif (*Initiative*), dengan kata lain setiap pekerja mampu menyelesaikan masalahnya sendiri di tempat kerja, sehingga tidak terjadi kejenuhan di tempat kerja..

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti, Aniqoh S. & Ahmad, Hariyadi (2019)	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja diketahui memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Kudus.
2.	Merdianto, Sugiono & Rony (2022)	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh penting positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Jawa Timur
3.	I, Made Mahardika & I. Gede A. Mahasaya (2022)	X1: Kompensasi X2: Motivasi Y: Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Unit Desa
4.	Alifian, Danar Azmy (2020)	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Cita Rasa
5.	Alya Marta Mutiara (2022)	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin kerja Y: Produktivitas Kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Kartasura Saribumi (studi kasus kantor pusat operasional karta sura)
6.	Anissaul, Istifadah & Budi, Santoso (2019)	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Bayuwangi.

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber, 2023

C. Kerangka Pikir

Sebuah mekanisme terstruktur yang menunjukkan bagaimana sebuah teori yang saling berkenaan dengan beragam faktor yang telah teridentifikasi sebagai isu-isu krusial yang disebut sebagai kerangka pikir. Hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti secara teoritis akan dijelaskan oleh kerangka kerja yang baik. Oleh karena itu, teori digunakan untuk mendeskripsikan hubungan

antara variabel independen dan dependen. Penjelasan mengenai hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dilihat di bawah ini:

1) Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berbentuk finansial dan non finansial yang ditujukan kepada pegawai atas hasil kerjanya dalam suatu organisasi atau instansi. Segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang dapat dianggap sebagai kompensasi, seperti halnya penghargaan, promosi, pelatihan, kebijakan cuti, dan bentuk-bentuk kompensasi non-finansial lainnya. Diharapkan dengan memberikan kompensasi finansial dan non-finansial yang memadai kepada karyawan atas pekerjaan mereka, akan memudahkan upaya untuk mendorong kinerja pegawai.

2) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang baik akan mengantarkan seseorang pada konsep loyalitas. Dampak pada seseorang yakni: memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, memiliki perilaku sosial individu untuk organisasi, kapasitas untuk menangani berbagai tantangan organisasi dibandingkan dengan individu lain dan memiliki sikap kuat terhadap perlakuan diskriminatif serta berprestasi tinggi. Untuk menumbuhkan motivasi dan etos kerja yang diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang produktif, motivasi di tempat kerja harus dibangun di atas kepribadian atau karakter individu yang positif.

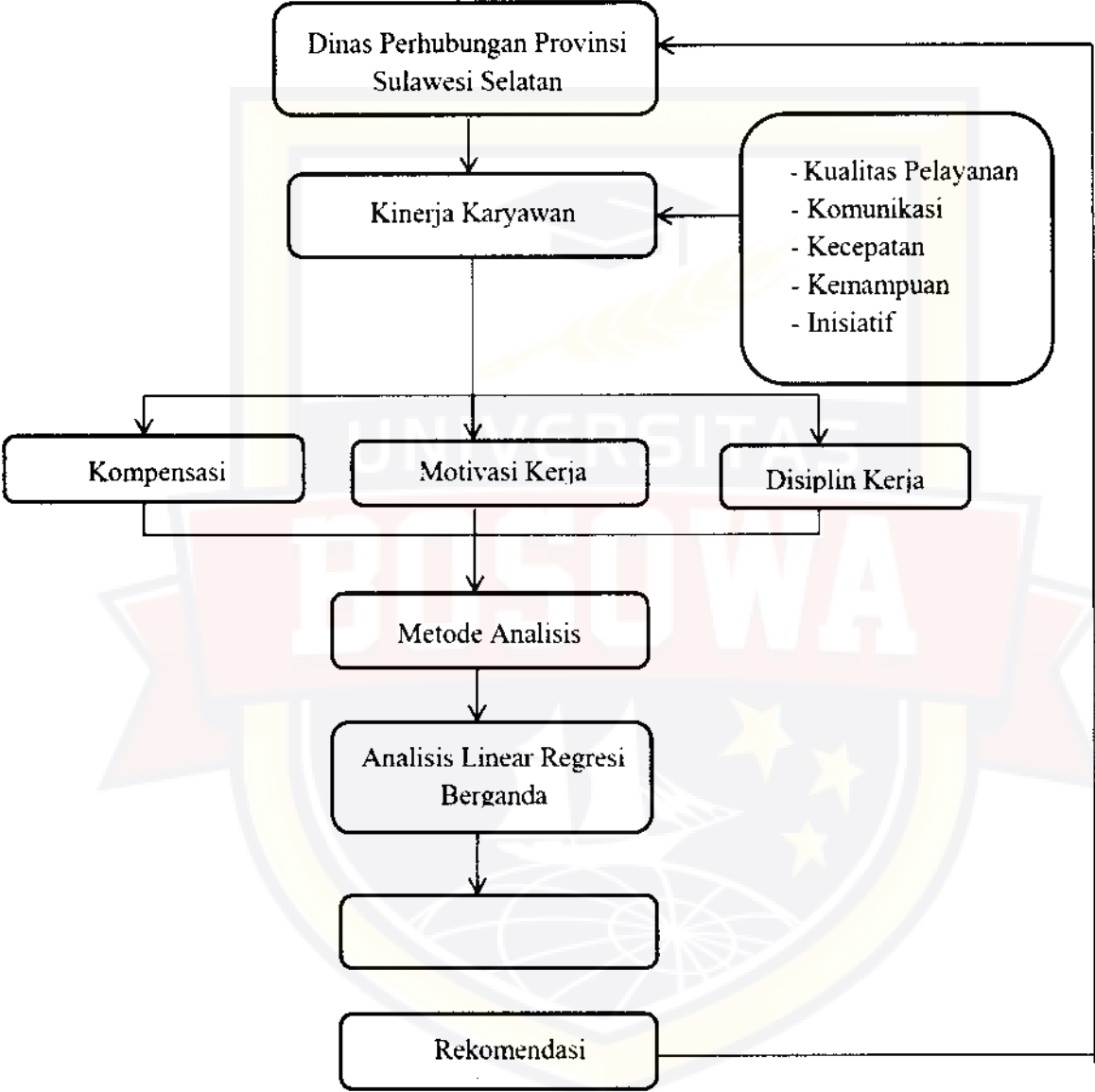
3) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin didefinisikan sebagai praktik melatih seseorang untuk mengikuti aturan dengan megoreksi ketidakpatuhan melalui teguran lisan ataupun non lisan serta hukuman. Dengan adanya kepatuhan dalam diri seseorang menjadi pendorong untuk menunaikan tugas dan tanggungjawab dalam pencapaian tujuan.



Gambar 2.1

Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berikut hipotesis yang diajukan oleh penulis, berdasarkan uraian pada latar belakang masalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Diduga bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan program SPSS sebagai alat bantu, jenis penelitian yang dilakukan adalah "penelitian eksplanatori". Penelitian eksplanatori, menurut Mardalis (2014), merupakan penelitian yang bersifat menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan memperjelas hubungan kausalitas antara variabel-variabel penelitian. Metode deskriptif digunakan untuk meneliti dan menerangkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini. Sedangkan metodologi kuantitatif digunakan untuk mensurvei tingkat pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan pendekatan yang terukur (program SPSS).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka mendapatkan data pengembangan sebagai bahan penyusunan dalam penelitian ini, penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.Km. 15, Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Kode Pos 90242. Penelitian ini dilaksanakn selama kurang lebih empat bulan, terhitung sejak bulan Januari hingga April 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada lingkup umum dari objek dan subjek dengan ukuran dan karakteristik tertentu, yang diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan studi dan selanjutnya dibuat kesimpulan. Sejumlah 209 orang yang berstatus sebagai ASN merupakan populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Sugiyono 2007 (dalam Mustapa, 2022) mengemukakan sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan jumlah populasi yang besar untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan metode *Simple Random Sampling* untuk pengambilan sampel, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk dijadikan sampel (Hidayat 2017)

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error*, yaitu besarnya kesalahan maksimum yang dapat ditolerir, biasanya 0,05%. Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = N / (1 + N \times e^2)$$

$$n = 209 / (1 + (209) \times 0,05^2)$$

$$n = 209 / (1 + 209 \times 0,0025)$$

$$n = 209 / (1 + 2,5)$$

$$n = 209/3,5$$

$$n = 59,71 \text{ (dibulatkan menjadi 60)}$$

maka jumlah sampel sesuai rumus yang digunakan adalah 60 responden.

D. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam penelitian, istilah “Validitas” mengacu pada tingkat keakuratan instrument pengukuran peneliti tentang isi atau makna sebenarnya yang sedang diukur. Keabsahan suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Validitas juga merupakan kemampuan sebuah alat ukur untuk menakar apa yang hendak diukur. Oleh sebab itu, alat ukur yang valid akan memiliki varian kesalahan yang rendah, sehingga dapat diasumsikan bahwa alat tersebut dapat dipercaya, bahwa angka atau bilangan yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Tujuan pengujian validitas adalah untuk selanjutnya menguji keabsahan item-item pernyataan yang ada dalam suatu kuesioner apakah valid isi dan unsur-unsur pernyataan tersebut. Jika item-item tersebut sudah valid, berarti item tersebut sudah mampu untuk mengukur faktornya. Uji validitas menggunakan determinasi atau ketentuan jika signifikan dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel dinyatakan valid (Santoso, 2009)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran stabilitas serta konsistensi responden dalam merespon konstruk atau variabel pernyataan yang menjadi ukuran suatu variabel yang disusun dalam suatu kuesioner atau lebih spesifiknya lagi, apakah tanggapan responden terkait pertanyaan tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarwani 2017)

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah hasil instrumen penelitian konsisten atau hasilnya relatif tidak berubah. Menurut Akbar (2018), suatu instrumen penelitian dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

2. Variabel Bebas (*Independet Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel independen.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Dalam penelitian, data kuantitatif merupakan data yang bersifat dapat dijumlahkan atau dihitung, dikalkulasi, dan digambarkan dalam bentuk bilangan, namun tetap memerlukan analisis.

b. Data Kualitatif

Dalam penelitian, data kualitatif adalah data yang menerangkan sebuah fenomena atau fakta dengan menggunakan faktor-faktor yang biasanya tidak dapat dihitung secara normal.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Studi langsung dari sumbernya yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap suatu objek yang akan dikaji disebut sebagai data primer. Data angket atau berupa daftar pertanyaan digunakan untuk mengumpulkan data primer.

b. Data sekunder

Data Sekunder dapat dikumpulkan dari berbagai sumber atau referensi, termasuk data primer, literatur, dan jurnal yang ditulis oleh para ahli penelitian sebelumnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metodologi pengambilan dan pengumpulan data pada penelitian ini, yakni:

1. Studi Lapangan

Studi lapangan adalah teknik pengambilan data untuk penelitian yang meliputi peninjauan langsung ke tempat atau wilayah yang merupakan sasaran penelitian untuk mengumpulkan data primer. Teknik pengumpulan sumber bahan informasi ini dapat ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau disebut juga dengan penyebaran serangkaian daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang telah menjadi sampel penelitian merupakan metode pengumpulan data. Skala Likert 5 poin adalah indikator yang diterapkan untuk menguji instrumen penelitian ini. Jawaban dari para responden disajikan dalam bentuk pilihan dari lima opsi yang berbeda, yaitu:

Tabel 3.1

Skala Likert

No	Jawaban Responden	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

b. Wawancara (*interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan langsung serta tanya jawab langsung secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna untuk mendapat informasi yang diperlukan.

c. Observasi (*pengamatan*)

Proses pencatatan atau observasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan materi yang diperlukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca, mencatat dan mengelolah bahan penelitian. Metode pengumpulan data ini juga termasuk dalam mengkaji berbagai buku referensi serta hasil-hasil dari penelitian terdahulu, yang berguna sebagai pedoman/landasan teori dalam masalah yang akan diteliti.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan terhadap variabel-variabel penelitian, seperti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang terkumpul diolah sesuai dengan prinsip-prinsip deskriptif dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Dengan menggunakan perangkat lunak perhitungan statistik yang dikenal dengan SPSS, metode ini digunakan untuk memastikan apakah variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Berikut rumus yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas yang digambarkan dalam persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

$b_1 - b_2 - b_3$ = Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

x_1 = Kompensasi

x_2 = Motivasi Kerja

x_3 = Disiplin Kerja

e = Error term

3. Uji Hipotesis

Jika nilai uji statistik berada di dalam rentang kritis, yaitu daerah di mana H_0 ditolak H_a diterima, maka perhitungan tersebut signifikan secara statistic.

Sebaliknya, nilai uji statistic dianggap tidak signifikan apabila berada pada kisaran daerah dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. (Ghozali dalam Yanti, dkk 2015).

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah ada pengaruh antara dua variabel, antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Maka digunakan uji t. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel atau nilai probabilitas secara signifikan lebih besar dari 0.05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$).

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sebagai ketentuannya, H_0 ditolak dan H_a diterima, jika nilai probabilitas signifikan atau nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel (tingkat kepercayaan 0.05%), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai probabilitas signifikan atau nilai F hitung lebih kecil dari nilai f tabel (tingkat kepercayaan 0.05%), hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

I. Definisi Operasional

Berikut ini adalah definisi operasional dari penelitian ini:

1. Kompensasi

Istilah "kompensasi" mengacu pada setiap dan semua pendapatan, baik berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Uang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi pegawai kepada perusahaan, kompensasi ini disebut sebagai kompensasi finansial. Terlepas dari itu, kompensasi non-finansial dapat berupa pekerjaan (tanggung jawab yang menarik, target yang menantang, dan penghargaan atas hasil kerja).

2. Motivasi Kerja

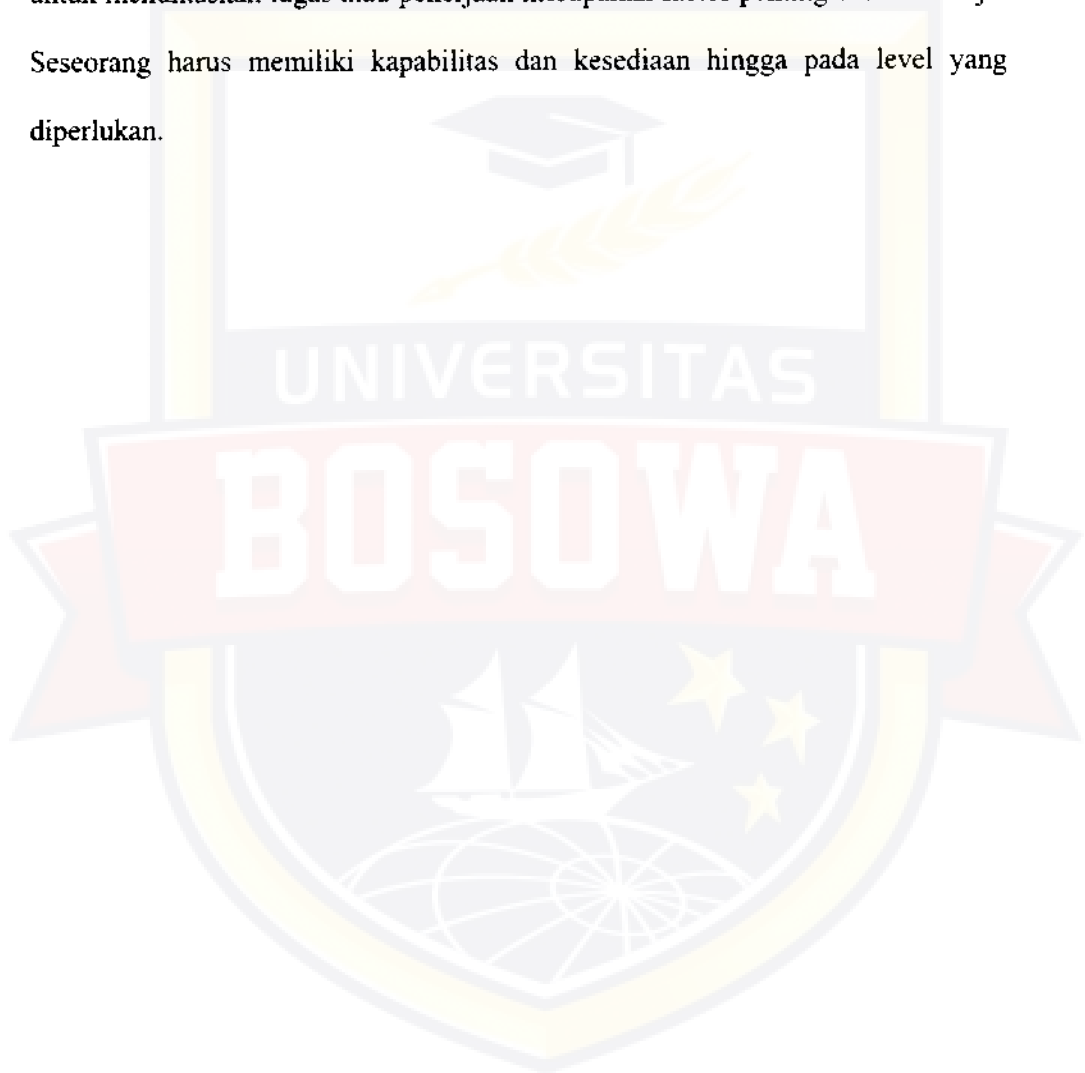
Menurut Sedarmayanti (2017), Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Semangat dan dorongan kerja yang positif ditimbulkan oleh adanya motivasi kerja yang baik. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki energy positif dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

Praktik mengajarkan seseorang untuk mengikuti peraturan dan menghukum mereka karena melanggarnya adalah apa yang dimaksud dengan disiplin. Sederet tindakan yang menunjukkan nilai-nilai seperti keikutsertaan, kepatuhan, loyalitas, keteraturan, atau ketertiban adalah apa yang dimaksud dengan suatu keadaan yang menunjukkan kedisiplinan.

4. Kinerja Karyawan

Hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan atau kaidah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai kinerja karyawan. Motivation dan kapasitas untuk memuntaskan tugas atau pekerjaan merupakan factor penting dalam kinerja. Seseorang harus memiliki kapabilitas dan kesediaan hingga pada level yang diperlukan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan Perusahaan

a. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi atau organisasi dibawah naungan pemerintahan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 15, Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan Kode Pos 90242. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan adalah penyelenggaraan urusan pemerintah bidang penyelenggaraan perhubungan atau transportasi untuk wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Adapun peran serta fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang transportasi dan kebijakan bidang transportasi dan perhubungan daerah di kawasan regionalnya, strategi teknis bidang perhubungan penyelenggara dalam pengelolaan administrasi meliputi lisensi atau perizinan angkutan transportasi, serta mengevaluasi dan melaporkan yang terkait dengan bidang perhubungan. Sesuai dengan fungsinya yang strategis bidang perhubungan Dishub juga mempersiapkan SDM (sumber daya manusia) sedini mungkin bersama sekolah-sekolah binaan yang didukung dan ditopang oleh bidang transportasi, seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan yang lainnya.

Implementasi kebijakan pengaturan transportasi yang terkoordinasi, efektif, dan efisien antara pusat dan daerah sehingga tercipta pembangunan daerah yang proporsional dan bersifat dinamis. Diharapkan Provinsi Sulawesi Selatan

yang terus berkembang akan mampu meningkatkan implementasi desentralisasi dan otonomi daerah, serta membantu penyempurnaan Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur Wilayah sesuai dengan Misi Pemerintah, dengan memelihara dan memanfaatkan sarana dan prasarana angkutan dengan semaksimal mungkin.

Pelayanan kegiatan transportasi yang dilakukan secara menyeluruh oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, meliputi keseluruhan sub bidang (penyeberangan, darat, laut dan udara). Untuk pengembangan sarana angkutan umum, Dinas Perhubungan menyiapkan jalur prioritas maupun jalur khusus untuk media transportasi yang besar (*buslane or busway*) serta media transportasi berbasis rel seperti rute Kereta Api Trans Sulawesi secara evolusioner (perubahan secara bertahap) akan menciptakan tatanan transportasi laut seperti halnya pembangunan Pelabuhan Regional yang lebih baik, pembangunan fasilitas dermaga, Pembangunan Pelabuhan Penyeberangan kapal yang sesuai dengan pedoman serta kriteria Transportasi Internasional sekaligus kapasitas untuk memenuhi kebutuhan pelayanan angkutan umum yang baik dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, Dinas perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi transportasi dimulai tepat pada pukul 08.00 sampai dengan 17.00 untuk menangani urusan pemerintahan dibidang transportasi. Dalam menjalankan tanggungjawab dan fungsinya, Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan di topang oleh sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari 209 orang Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN/PNS) dan 117 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT/Honorar), namun dalam penelitian ini

peneliti mengidentifikasi jumlah populasi sebanyak 209 orang pegawai yang berstatus ASN/PNS.

b. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Visi dari Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu:

“Sebagai Penyelenggara Transportasi Yang Profesional Dan Handal Menuju Tercapainya Simpul Konektivitas Di Kawasan Timur Indonesia”

Misi utama organisasi adalah tonggak dari perencanaan strategik untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang terukur, objektif, dan spesifik. Berdasarkan visi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, maka ditetapkan misi Dinas Perhubungan Prov. SulSel, yakni sebagai berikut:

1. Menyediakan sarana dan prasarana perhubungan sesuai kebutuhan.
2. Menciptakan sistem pelayanan transportasi yang selamat, aman, nyaman, dan mampu menjangkau seluruh Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Memberdayakan masyarakat untuk ikut serta dalam mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban transportasi.
4. Mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas secara profesional.

c. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Tugas pokok Dinas Perhubungan yaitu melaksanakan urusan pemerintahan bidang perhubungan yang menjadi kewenangan wilayah dan urusan pembantuan yang dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, maka Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

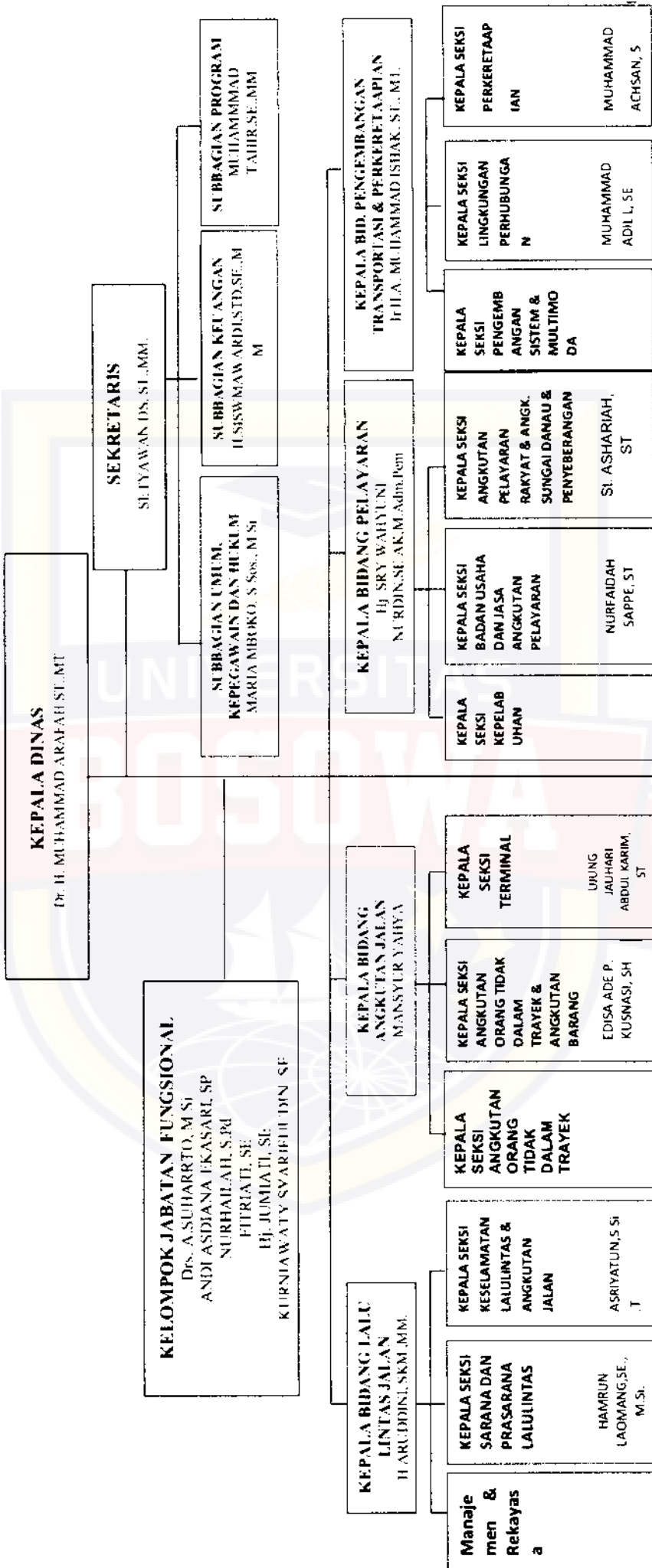
1. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang perhubungan;
4. Pelaksanaan administrasi dinas;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait tugas dan fungsinya.

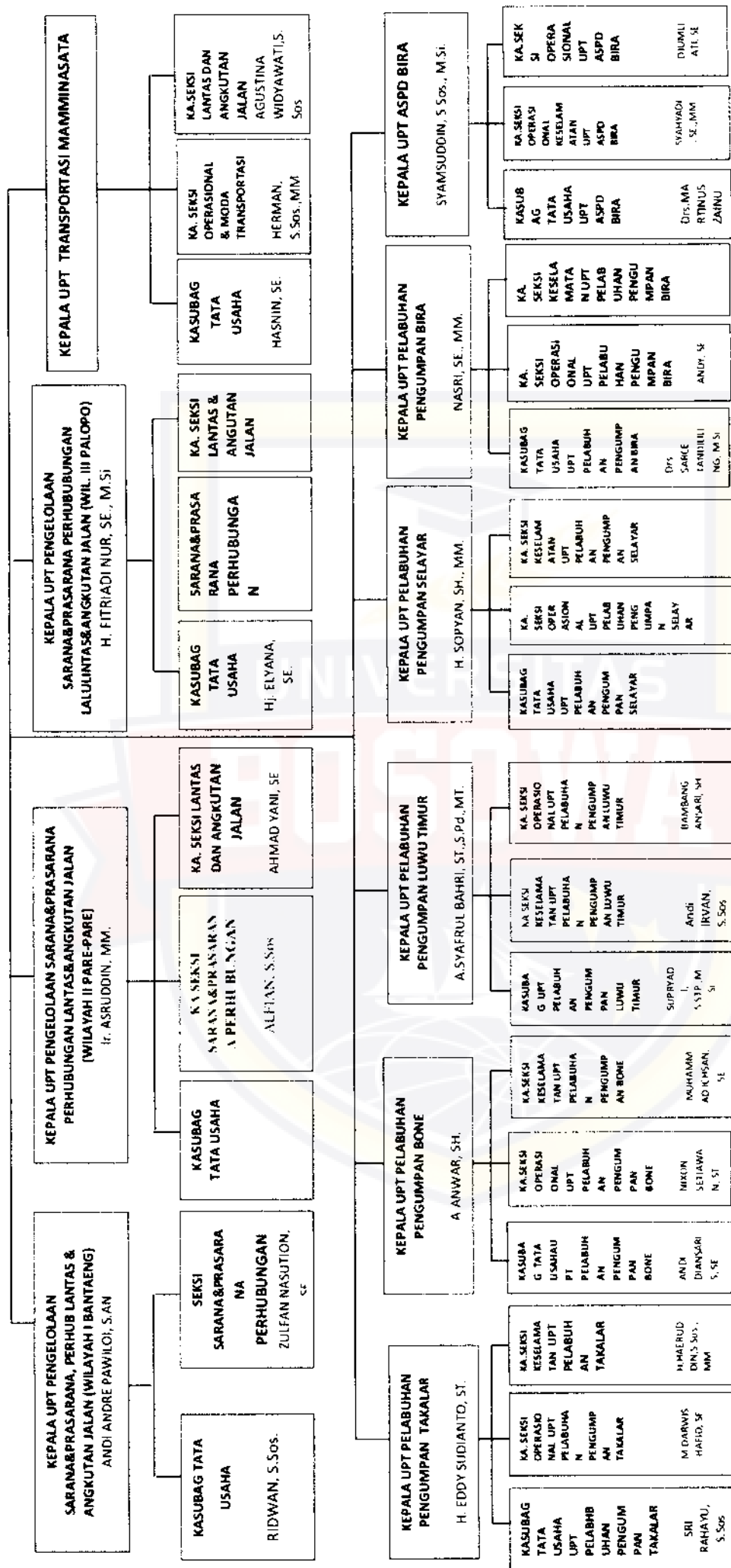
d. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 82 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari: Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Angkutan Jalan, Bidang Pelayaran, Pengembangan Transportasi dan Perkeretaapian, Jabatan Fungsional selain itu terdapat beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT).

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN





Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka unit kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari:

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan kepengurusan pemerintah bagian perhubungan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepala pemerintah daerah.

Kepala Dinas dalam melaksanakan kewajibannya memiliki fungsi, yakni :

- a) Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bagian perhubungan;
- b) Melaksanakan kebijakan urusan pemerintahan bagian perhubungan;
- c) Melaksanakan evaluasi serta pelaporan urusan pemerintahan bagian perhubungan;
- d) Melaksanakan administrasi Dinas;
- e) Melaksanakan fungsi lainnya yang diberi dari Gubernur terhadap tugas serta fungsi.

Terdapat beberapa tugas yang diselenggarakan oleh Kepala Dinas, yakni:

- i. Menyusun rancangan kegiatan dari dinas untuk dijadikan pedoman dalam melaksanakan kegiatan.
- ii. Pendistribusian serta memberikan petunjuk pelaksanaan tugas.

- iii. Pemantauan, pengawasan, serta pengevaluasian pelaksanaan tugas dalam lingkup dinas agar tahu mengenai perkembangan pelaksanaan tugas.
- iv. Menyusun rancangan, mengoreksi, memparaf atau memberi tandatangan pada naskah dinas.
- v. Menghadiri meeting berdasarkan tugas bidang masing-masing.
- vi. Perencanaan serta merumuskan kebijakan teknis bagian lalu lintas jalan, angkutan jalan, pelayaran, dan pengembangan transportasi serta perkeretaapian.
- vii. Mengkoordinasikan serta menyelenggarakan kebijakan teknis bagian lalu lintas jalanan, angkutan jalan, pelayaran serta pengembangan transportasi dan perkeretaapian.
- viii. Menyenggarakan pembinaan dan pelayaran umum bidang lalu lintas jalan, angkutan jalan, pelayaran, serta pengembangan transportasi dan perkeretaapian.
- ix. Penyelenggaraan serta memberikan dukungan fasilitas layanan perizinan kedalam bentuk penerbitan pertimbangan teknis yang berkaitan dengan izin perhubungan berdasar pada wewenang daerah provinsi.
- x. Menyenggarakan perencanaan kebijakan teknis, program, kegiatan, keuangan, umum, perlengkapan, dan kepegawaian dalam lingkungan dinas.

- xi. Penyelenggaraan koordinasi dengan pemerintah dan pemerintahan daerah Sulawesi selatan sebagai rangka melaksanakan fungsi bagian perhubungan.
- xii. Penyelenggaraan monitoring *evaluation* serta pengawasan menyelenggarakan teknisi bagian lalu lintas jalan, angkutan jalan, pelayaran, serta pengembangan transportasi dan perkeretaapian.
- xiii. Penyelenggaraan serta memberikan dukungan fasilitas layanan perizinan kedalam bentuk penerbitan pertimbangan teknisi yang terkait dengan izin perhubungan berdasarkan pada wewenang daerah provinsi
- xiv. Penyelenggaraan koordinasi serta berkonsultasi dengan lembaga pemerintahan dan lembaga non pemerintahan untuk urusan bagian perhubungan.
- xv. Penilaian terhadap kinerja kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan dengan ketentuan aturan dalam perundang-undangan.
- xvi. Penyusunan laporan pelaksana tugas dari kepala dinas serta memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
- xvii. Penyelenggaraan penugasan kedinasan lainnya berdasar dengan bagian tugasnya.

2) Sekretaris

Sekretaris memiliki tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugasnya sekretaris mempunyai fungsi, yakni:

- a) Mengoordinasikan, melaksanakan kegiatan dalam lingkungan kedinasan.
- b) Mengoordinasikan menyusun program kerja serta laporan
- c) Mengoordinasikan kepengurusan umum, kepegawaian, dan hukum.
- d) Mengoordinasikan pengelola administrasi keuangan.
- e) Pelaksanaan petugasan kedinasan lainnya berdasar pada bagian tugas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sekretaris dibantu oleh beberapa seksi sub bagian, yaitu:

i. Subbagian Program

Subbagian program digerakkan oleh Kepala Sub bagian yang bertugas mendampingi sekretaris dalam merekap, mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.

ii. Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Subbagian Umum, Kepegawaian, Dan pengembangan Hukum dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang bertugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan menyelesaikan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelolah administrasi kepegawaian dan hukum.

iii. Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian keuangan yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

3) Bidang Lalu Lintas Jalan

Bidang Lalu Lintas Jalan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis lalu lintas jalan.

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang lalu Lintas Jalan memiliki fungsi, yakni:

- a) Perumusan kebijakan teknis bidang lalu lintas jalan.
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang lalu lintas jalan.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang lalu lintas jalan.

- d) Pelaksanaan administrasi bidang lalu lintas jalan.
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Terdapat tugas Kepala Bidang Lalu Lintas, meliputi:

- i. Menyusun rencana kegiatan bidang lalu lintas jalan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- ii. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
- iii. Memantau, mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang lalu lintas jalan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- iv. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah dinas.
- v. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
- vi. Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis bidang lalu lintas jalan meliputi manajemen dan rekayasa, sarana dan prasarana lalu lintas, dan keselamatan lalu lintas serta angkutan jalan.
- vii. Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang lalu lintas jalan meliputi manajemen dan rekayasa, sarana dan prasarana lalu lintas, serta keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.
- viii. Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitas pelayanan perizinan dalam bentuk penerbitan pertimbangan teknis

berkaitan izin bidang lalu lintas jalan berdasarkan kewenangan pemerintah daerah provinsi.

- ix. Mengordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis bidang lalu lintas jalan meliputi manajemen dan rekayasa, sarana dan prasarana lalu lintas, serta keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.
- x. Mengoordinasikan dan melaksanakan akreditasi dan sertifikasi unit pengujian berkala kendaraan bermotor.
- xi. Melaksanakan bimbingan dan pengawasan penyelenggaraan pengujian berkala kendaraan bermotor.
- xii. Mengoordinasikan dan melaksanakan akreditasi dan sertifikasi unit pengujian berkala kendaraan bermotor.
- xiii. Melaksanakan bimbingan dan pengawasan penyelenggaraan pengujian berkala kendaraan bermotor.
- xiv. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemeriksaan teknis, rekomendasi spesifikasi teknis, dan regostrasi uji tipe kendaraan bermotor, kereta gandengan, dan kereta tempelan.
- xv. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan pengawasan perusahaan konstruksi kendaraan bermotor.
- xvi. Melaksanakan pengawasan, penertiban serta operasi keselamatan lalu lintas jalan dan angkutan jalan.

- xvii. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas dan angkutan jalan.
- xviii. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengaaan dan pengendalian pelaksanaan manajemen dan rekayasa lalu lintas.
- xix. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis bidang lalu lintas jalan meliputi manajemen dan rekayasa, sarana dan prasarana lalu lintas, dan keselamatan lalu lintas serta angkutan jalan.
- xx. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.
- xxi. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan.
- xxii. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala bidang lalu lintas jalan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- xxiii. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Lalu Lintas Jalan dibantu oleh beberapa seksi yaitu:

i. Seksi Manajemen Dan Rekayasa

Seksi Manajemen Dan Rekayasa dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu kepala bidang lalu lintas jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis manajemen dan rekayasa.

ii. Seksi Sarana Dan Prasarana

Seksi Sarana Dan Prasarana Lalu Lintas dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Lalu Lintas Jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis sarana dan prasarana lalu lintas.

iii. Seksi Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

Seksi Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Lalu Lintas Jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.

4) Bidang Angkutan Jalan

Bidang Angkutan Jalan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertugas untuk membantu Kepala Dinas dalam

mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis angkutan jalan.

Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Angkutan Jalan memiliki fungsi, yaitu:

- a) Perumusan kebijakan teknis bidang angkutan jalan.
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang angkutan jalan.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang angkutan jalan.
- d) Pelaksanaan administrasi bidang angkutan jalan.
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- i. Menyusun rencana kegiatan bidang angkutan jalan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- ii. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
- iii. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang angkutan jalan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- iv. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah dinas.
- v. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya.

- vi. Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis bidang angkutan jalan meliputi angkutan orang dalam trayek, angkutan orang tidak dalam trayek dan angkutan barang, serta terminal.
- vii. Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang angkutan jalan meliputi angkutan orang dalam trayek, angkutan tidak dalam trayek dan angkutan barang serta terminal.
- viii. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis bidang angkutan jalan meliputi angkutan orang dalam trayek, angkutan tidak dalam trayek dan angkutan barang serta terminal.
- ix. Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitas pelayanan perizinan dalam bentuk penerbitan pertimbangan teknis berkaitan izin bidang angkutan jalan berdasarkan kewenangan pemerintah daerah provinsi.
- x. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan izin bidang angkutan jalan berdasarkan kewenangan pemerintah daerah provinsi.
- xi. Melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan, pengingkatan, pengoperasian dan pengendalian prasarana dan sarana angkutan jalan.

- xii. Melaksanakan perencanaan, pengadaan, pembangunan, peningkatan, pengoperasian dan pengendalian prasarana alat pengawasan angkutan jalan.
- xiii. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan perizinan dan rekomendasi angkutan jalan.
- xiv. Mengoordinasikan dan melaksanakan penetapan tarif penumpang kelas ekonomi angkutan antar kota dalam provinsi (AKDP).
- xv. Melaksanakan penetapan jaringan trayek, jaringan lintas dan wilayah operasi angkutan jalan.
- xvi. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan penegakan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas dan angkutan jalan
- xvii. Mengoordinasikan dan melaksanakan investigasi keselamatan lalu lintas angkutan jalan.
- xviii. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis bidang angkutan jalan meliputi angkutan orang dalam trayek, angkutan orang tidak dalam trayek dan angkutan barang serta terminal.
- xix. Melaksanakan koordinasikan dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.

- xx. Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- xxi. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala bidang angkutan jalan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan. dan
- xxii. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Angkutan Jalan dibantu oleh beberapa seksi, yaitu:

- i. Seksi Angkutan Orang Dalam Trayek dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu kepala Bidang Angkutan Jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis angkutan orang dalam trayek.
- ii. Seksi Angkutan Orang Tidak Dalam Trayek Dan Angkutan Barang dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Angkutan Jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis angkutan orang tidak dalam trayek dan angkutan barang.
- iii. Seksi Terminal dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Angkutan

Jalan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis terminal Tipe B.

5) Bidang Pelayaran

Bidang Pelayaran dipimpin oleh Kepala Bidang yang bertugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pelayaran.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas.

Kepala Bidang Pelayaran mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan teknis bidang pelayaran.
- b) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pelayaran.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pelayaran.
- d) Pelaksanaan administrasi bidang pelayaran.
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun dibawah Bidang Pelayaran terdiri dari 3 seksi, yakni:

i. Seksi Kepelabuhan

Kepala seksi kepelabuhan mempunyai tugas untuk membantu kepala bidang pelayaran untuk melaksanakan persiapan bahan perumusan dan melaksanakan peraturan teknis kepelabuhan.

ii. Seksi Badan Usaha Dan Jasa Angkutan Pelayaran

Kepala seksi badan usaha dan jasa angkutan pelayaran mempunyai tugas untuk membantu kepala

bidang pelayaran untuk melakukan persiapan bahan perumusan, dan melaksanakan peraturan teknis badan usaha dan jasa angkutan pelayaran.

- iii. Seksi Angkutan Pelayaran Rakyat Dan Angkutan Sungai, Danau Dan Penyeberangan.

Seksi angkutan pelayaran rakyat dan angkutan sungai, danau dan penyeberangan mempunyai tugas untuk membantu kepala bidang pelayaran dalam melaksanakan persiapan bahan perumusan dan melaksanakan peraturan teknis angkutan pelayaran rakyat dan angkutan sungai, danau dan penyeberangan.

6) Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian

Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis pengembangan transportasi dan perkeretaapian.

Untuk melaksanakan tugasnya, maka Kepala Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian mempunyai fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian.

- b) Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian.
- d) Pelaksanaan administrasi Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian.
- e) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun yang membantu Bidang Pengembangan Transportasi Dan Perkeretaapian terdiri dari 3 seksi, yaitu:

i. Seksi Pengembangan Sistem Dan Multimoda

Seksi pengembangan system dan multimoda mempunyai tugas untuk membantu kepala bidang pengembangan transportasi dan perkeretaapian untuk melaksanakan persiapan bahan perumusan dan melaksanakan peraturan teknis pengembangan system dan multimoda.

ii. Seksi Lingkungan Perhubungan

Seksi lingkungan perhubungan mempunyai tugas untuk membantu kepala bidang pengembangan transportasi dan perkeretaapian dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan melaksanakan peraturan teknis

iii. Seksi Perkeretaapian

Seksi perkeretaapian mempunyai tugas untuk membantu kepala bidang pengembangan transportasi dan perkeretaapian dalam melakukan persiapan bahan perumusan dan melaksanakan peraturan teknis perkeretaapian.

7) Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Provinsi Sulawesi Selatan

Seksi Sarana Dan Prasarana mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan sarana dan prasarana, meliputi penyiapan bahan sertifikasi, pengawasan dan pengendalian kelaikan kendaraan, penyiapan bahan kebijakan pengelolaan terminal penumpang, perencanaan kebutuhan perlengkapan jalan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, seksi sarana dan prasarana mempunyai fungsi:

- a) Pelaksanaan koordinasi penyusunan dan menghimpun bahan kebijakan teknis sarana dan prasarana.
- b) Pelaksanaan pengembangan sarana dan prasarana.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan seksi dan
- d) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Provinsi Sul-Sel terbagi di beberapa wilayah, yaitu:

- i. Pengelolaan, Sarana Dan Prasarana Perhubungan Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan Wilayah I Bantaeng.
- ii. Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Perhubungan Lalu Linta Dan Angkutan Jalan Wilayah II Pare-Pare
- iii. Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Perhubungan Lalu Linta Dan Angkutan Jalan Wilayah III Palopo
- iv. Transportasi Mamminasata yang berkedudukan di wilayah Makassar.

8) Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan Kepala Unit Pelaksana Teknis mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan pelayanan teknis operasional pengelolaan pelabuhan pengumpan berdasarkan wilayah kerja.

Kepala UPT dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas mempunyai fungsi :

- a) Perencanaan teknis pelaksanaan pelayanan teknis pengelolaan pelabuhan pengumpan.
- b) Pelaksanaan teknis pelayanan teknis pengelolaan pelabuhan pengumpan.



- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelayanan teknis pengelolaan pelabuhan pengumpan.
- d) Pelaksanaan administrasi UPT.
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, terdiri dari :

- i. UPT Pelabuhan Pengumpan Takalar, berkedudukan di Kabupaten Takalar
- ii. UPT Pelabuhan Pengumpan Bone, berkedudukan di Kabupaten Bone
- iii. UPT Pelabuhan Pengumpan Luwu Timur, Berkedudukan di Kabupaten Luwu Timur
- iv. UPT Pelabuhan Pengumpan Selayar, Berkedudukan di Kabupaten Selayar
- v. UPT Pelabuhan Pengumpan Bira, Berkedudukan di Kabupaten Bira
- vi. UPT ASPD Bira

9) Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengangkatan Jabatan Fungsional pada UPT dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Responden dalam penelitian ini berdasarkan jabatan adalah pegawai yang berstatus PNS/ASN pada Dinas Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah 60 responden. Responden penelitian ini memiliki spesifikasi sebagai berikut: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berikut ini adalah tabel untuk memperjelas spesifikasi dari responden yang dimaksud, sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa 60 responden terdiri dari karakteristik yang berbeda dengan orientasi yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	38	63,33%
2	Perempuan	22	36,67%
	Jumlah	60	100%

Sumber Data : Data diolah, 2023

Sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1, identitas jenis kelamin responden digambarkan dengan 38 responden laki-laki (63.33%) dan 22 responden perempuan (36.67%) .

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kemampuan seseorang untuk bekerja. Seiring bertambahnya usia seseorang maka kemampuan

seseorang untuk bekerja akan meningkat, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penuaan usia yang mengakibatkan penurunan kemampuan untuk bekerja. Usia produktif seseorang dimulai dari 20-45 tahun, di mana pada usia tersebut seseorang akan cenderung memiliki semangat yang tinggi. Berbeda dengan seseorang atau pegawai yang sudah lanjut usia kapasitas kerjanya cenderung menurun. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat usia:

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30	1	1,67%
31-40	14	23,33%
41-50	39	65%
>50	60	100%

Sumber Data : Data diolah, 2023

Jika dilihat dari tabel 4.2, tampak bahwa terdapat 1 responden pada kelompok usia antara 21-30 tahun atau sebesar 1.67%, 14 orang responden pada kelompok usia 31-40 tahun atau sebesar 23.33%, 39 orang responden pada kelompok usia antara 41-50 tahun atau sebesar 65%, sedangkan responden pada kelompok usia >50 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 10%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Salah satu faktor yang mempengaruhi pelaku usaha atau dalam perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja adalah berdasarkan dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan tenaga kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan kualitas

sumber daya manusia yang tidak menutup kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi. Jenis tingkat pendidikan responden akan disajikan pada tabel berikut:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	19	31,67%
Diploma	3	5%
S1	36	60%
S2	2	3,33%
Jumlah	60	100%

Sumber Data: Data diolah, 2023

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden diantara Strata Dua (S2) memiliki 2 responden atau (3,33%). Tingkat pendidikan Strata Satu (S1) memiliki 36 responden atau sebesar (60%), kemudian tingkat pendidikan Diploma memiliki 3 responden atau sebesar (5%). sebanyak 19 responden atau sebesar (31,67%) berpendidikan SMA/SMK.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Terdapat tiga kategori yang dapat digunakan untuk mengelompokkan responden berdasarkan masa kerja atau lama bekerja, yakni: masa kerja <5 tahun, masa kerja 5-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun, masa kerja 21-30 tahun dan masa kerja >30 tahun. Berdasarkan masa kerja, berikut ini adalah frekuensi dan persentase responden :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<5	3	5%
5-10	15	25%
11-20	34	56,67%
21-30	7	11,67%
>30	1	1,66%
Jumlah	60	100%

Sumber Data: Data diolah, 2023

Jika dilihat dari tabel 4.4, cenderung terlihat bahwa terdapat 3 responden yang memiliki masa kerja <5 tahun atau 5%, 15 responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun atau 25%, dan setelahnya 34 responden yang memiliki masa kerja 11-20 tahun atau 56,67%. kemudian 7 responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun atau 11,67% dan 1 responden yang memiliki masa kerja >30 tahun atau 1,66%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Penelitian

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Berikut ini adalah daftar hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X1):

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KOMPENSASI (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1.P1	22	15	22	1	-	60
2	X1.P2	20	23	11	6	-	60
3	X1.P3	18	24	17	1	-	60
4	X1.P4	17	31	7	5	-	60
5	X1.P5	13	33	14	-	-	60
	Jumlah	90	126	71	13	-	300

Sumber data: Data diolah, 2023

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden diatas, terdapat lima item pernyataan adalah sebagai berikut:

- 1) Instansi/Organisasi tempat saya bekerja, dalam memberikan kompensasi setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- 2) Bonus yang saya terima telah sesuai yang saya harapkan.
- 3) Organisasi/Instansi tempat saya bekerja telah mendistribusikan bonus secara adil kepada pegawai.
- 4) Organisasi/Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan setiap imbalan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.
- 5) Organisasi/Instansi memberikan tunjangan (*benefit*) seperti gaji pensiun, cuti tahunan dan lain-lain kepada pegawai.

Tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X1) dapat disimak hasilnya dalam penjelasan berikut, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju (SS) mendapat total skor 90 poin, kemudian jumlah

skor untuk yang menjawab setuju (S) memperoleh 126 poin, selanjutnya untuk responden yang menjawab ragu-ragu (RR) memperoleh 71 poin dan untuk responden yang menjawab tidak setuju (TS) memperoleh 13 poin. Hasilnya, total skor 126 poin menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X1) sebagian besar terdiri dari tanggapan atau jawaban setuju.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari tanggapan para responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) yakni, sebagai berikut:

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
MOTIVASI KERJA (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X2.1	23	24	13	-	-	60
2	X2.2	20	25	11	4	-	60
3	X2.3	10	29	11	10	-	60
4	X2.4	10	28	7	2	-	60
5	X2.5	12	35	11	2	-	60
Jumlah		75	141	53	18	-	287

Sumber Data: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut:

- 1) Adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan saya termotivasi untuk menyelesaikannya.

- 2) Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.
- 3) Atasan dan rekan saya mendukung untuk memberikan hasil terbaik.
- 4) Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.
- 5) Saya diberi kewenangan dan tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil tanggapan yang diberikan para responden terhadap variabel motivasi kerja (X2), cenderung terlihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju (SS) memperoleh skor sebanyak 75 poin, responden yang menjawab setuju (S) memperoleh skor sebanyak 141, kemudian untuk responden yang menjawab ragu-ragu (RR) memiliki skor sebanyak 53 dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) memiliki skor sebanyak 18. Selanjutnya dapat dikatakan sebagian besar tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) adalah setuju dengan skor 141 poin.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berikut ini adalah hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X3), sebagai berikut:

TABEL 4.7
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
DISIPLIN KERJA (X3)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X3.1	16	31	9	4	-	60
2	X3.2	13	33	12	2	-	60
3	X3.3	19	32	9	-	-	60
4	X3.4	20	30	7	3	-	60
5	X3.5	15	32	13	-	-	60
	Jumlah	83	158	50	9	-	300

Sumber Data: Data diolah, 2023

Terdapat 5 jenis pernyataan berdasarkan jawaban responden diatas yaitu:

- 1) Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.
- 2) Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.
- 3) Setiap pegawai datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Setiap pegawai yang melanggar aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.
- 5) Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya setiap hari untuk memastikan pekerjaan saya selesai dengan baik.

Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa hasil reaction responden terhadap variabel disiplin kerja (X3) yakni: untuk responden yang menjawab sangat setuju (SS) mendapat skor sebesar 83, untuk responden yang menjawab setuju (S) mendapat skor sebesar 158, kemudian untuk responden yang menjawab ragu-ragu (RR) mendapat skor sebesar 50 dan untuk responden yang menjawab tidak setuju (TS) mendapat skor sebanyak 9. Dapat dilihat dengan nilai skor 158 terlihat jelas bahwa tanggapan responden didominasi oleh jawaban setuju.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan hasil tanggapan dari responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut:

TABEL 4.8
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y.P1	22	28	10	-	-	60
2	Y.P2	13	32	12	3	-	60
3	Y.P3	13	36	9	2	-	60
4	Y.P4	15	36	7	2	-	60
5	Y.P5	8	39	8	5	-	60
	Jumlah	71	171	46	12	-	300

Sumber Data: Data diolah, 2023

Berikut terdapat 5 jenis pernyataan berdasarkan jawaban responden diatas, sebagai berikut:

- 1) Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.
- 2) Saya selalu menetapkan target untuk diri saya sendiri dalam bekerja.
- 3) Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.
- 4) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 5) Saya senantiasa diberikan beban kerja secara proporsional (seimbang)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari pernyataan di atas, yakni: untuk responden yang menjawab sangat

setuju (SS) mendapat skor sebesar 71, untuk responden yang menjawab setuju (S) mendapat skor sebesar 171, kemudian untuk responden yang menjawab ragu-ragu (RR) mendapat skor 46 dan responden yang menjawab tidak setuju (TS) mendapat skor sebesar 12. Dengan melihat skor tertinggi sebesar 171 poin, disimpulkan bahwa sebagian besar tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh jawaban setuju.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Keabsahan suatu kuesioner dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas. Penelitian ini menggunakan Uji *Pearson Correlation* untuk menguji atau menilai tingkat validitas instrumen penelitian. Instrumen dianggap valid apabila nilai seluruh instrument penelitian pembentuk variabel menunjukkan korelasi dengan nilai masing-masing variabel $>0,254$. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji validitas data penelitian:

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.P1	0.710	0.254	Valid
	X1.P2	0.765	0.254	Valid
	X1.P3	0.788	0.254	Valid
	X1.P4	0.779	0.254	Valid
	X1.P5	0.672	0.254	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.P1	0.587	0.254	Valid
	X2.P2	0.702	0.254	Valid
	X2.P3	0.618	0.254	Valid
	X2.P4	0.670	0.254	Valid
	X2.P5	0.680	0.254	Valid
	X3.P1	0.659	0.254	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	X3.P2	0,709	0,254	Valid
	X3.P3	0,778	0,254	Valid
	X3.P4	0,760	0,254	Valid
	X3.P5	0,606	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,831	0,254	Valid
	Y.P2	0,654	0,254	Valid
	Y.P3	0,790	0,254	Valid
	Y.P4	0,866	0,254	Valid
	Y.P5	0,726	0,254	Valid

Sumber Data: Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24,0

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa hasil dari jawaban responden dari instrument yang digunakan dinyatakan valid secara keseluruhan dari semua variabel .karena nilai *person correlation* (R hitung) >R tabel (0.254).

b. Uji Realibilitas (*Cronbach Alpha*)

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif konsisten atau tidak berubah terhadap instrument penelitian. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 maka instrumen penelitian dianggap reliable. Hasil uji realibilitas terhadap variabel kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.775	24

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24,0

Hasil olahan data diatas menunjukkan Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja

Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 (Tabel 4.10). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini memberikan hasil yang akurat.

2. Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yakni: Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji regresi linier berganda:

TABEL 4.11
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.947	6.222		6.398	.001
	KOMPENSASI	.633	.103	.143	4.320	.000
	MOTIVASI	.595	.123	.204	4.776	.001
	DISIPLIN	.726	.124	.175	5.635	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Persamaan regresi berganda berikut ini dapat disusun dengan menggunakan hasil regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 12,947 + 0,633 + 0,595 + 0,726$$

Berikut ini adalah hasil yang bisa disimpulkan dari persamaan regresi diatas:

- a. Koefisien konstanta (a) sebesar 12,947 yang berarti bahwa nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 12.947, ketika variabel independen (Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) belum diperhitungkan dan belum mempengaruhi variabel dependen.
- b. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0.633 untuk variabel kompensasi (X1). Dengan menganggap X2 dan X3 bersifat konstan, maka untuk variabel kompensasi jika dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,633 satuan.
- c. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.595, yang berarti variabel ini berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Y). Dengan menganggap X1 dan X3 konstan, hal ini menandakan jika variabel Motivasi Kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,595 satuan.
- d. Dengan mengasumsikan pengaruh variabel X1 dan X2 tetap, maka koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.726, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, jika variabel Disiplin Kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,726 satuan.

Hasil persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berada pada urutan terbawah dengan nilai 0.595, sedangkan variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja

pegawai dengan nilai 0,726. Variabel kompensasi berada diposisi netral dengan nilai 0,633.

Hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui dari hasil analisis koefisien korelasi antara variabel (X1, X2, X3, dan Y). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Tabel berikut ini menggambarkan tingkat korelasi antara kinerja pegawai dengan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja:

TABEL 4.12
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
			Adjusted R	
Model	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.688	.604	1.02974
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN				
b. Dependent variabel: KINERJA PEGAWAI				

Sumber Data: Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 di atas, koefisien determinasi (R -squared) memiliki nilai 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 68,8% terhadap variabel kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 31,2%.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan secara parsial (masing-masing) variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan

kompensasi. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,025;57) = 2.000$$

TABEL 4.13
HASIL UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.947	6.222		6.398	.001
1 KOMPENSASI	.633	.103	.143	4.320	.000
MOTIVASI	.595	.123	.204	4.776	.001
DISIPLIN	.726	.124	.175	5.635	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 24.0

Berikut hasil yang diperoleh dengan mengacu pada hasil tabel 4.13:

1) Variabel Kompensasi (X1)

Hasil hitung SPSS pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, nilai t -tabel yaitu 2,000, dan nilai t -hitung sebesar 4,320. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 dan nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel. Hal ini terbukti bahwa variabel Kompensasi (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Variabel Motivasi (X2)

Hasil hitung program SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung yaitu 4,776, t tabel yaitu 2,000, dan tingkat signifikansi yaitu 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel dan memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dari pengelolaan uji SPSS untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung yaitu 5,635, t tabel sebesar 2,000, dan tingkat signifikansi dibawah 0,05, hal ini memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji f (Simultan)

Uji f pada dasarnya digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria, hasilnya signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, hasilnya tidak signifikan ketika $f_{hitung} < f_{tabel}$ yang mengindikasikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji f :

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 : n-k) = f(3:56) = 2,77$$

TABEL 4.14

Uji f

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.352	3	14.451	13.628	.000 ^b
	Residual	59.381	56	1.060		
	Total	102.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber Data: Data diolah menggunakan IBM SPSS 24.0

Dari hasil uji simultan pada tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} yaitu 13.628 lebih tinggi dari f_{tabel} 2.77 dengan nilai signifikan 0.000. mengingat nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka untuk variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun maksud penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut ini diuraikan setiap pembahasan variabel dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melihat hasil perhitungan program SPSS, maka untuk variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai uji t hitung sebesar (4.320) yang lebih tinggi dari nilai t tabel (2.000) dengan memiliki tingkat signifikan yaitu (0,000). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Tinggi atau rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kondisi kinerja pegawai. Setiap kompensasi atau upah yang diterima oleh pegawai sebisa mungkin seimbang dengan beban kerja yang dilimpahkan, agar pegawai memiliki kesan bahwa balas jasa yang diterima telah sesuai dengan yang diharapkan. Kompensasi dapat digambarkan sebagai bayaran atau upah yang diberikan kepada pegawai

atas jasa yang diberikan terhadap organisasi/instansi tempatnya bekerja. Sebagai hasilnya, disimpulkan bahwa untuk asumsi H_1 diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Analisis hasil perhitungan melalui program SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.776 lebih besar dari nilai t tabel 2.000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Pegawai(Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Motivasi kerja (X2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk asumsi H_2 diterima dan terbukti kebenarannya. Motivasi Kerja dapat dipahami sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh atau sebagai inspirasi dalam diri seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang baik akan membawah seseorang menganut konsep yang loyalitas. Seseorang yang memiliki etos kerja yang kokoh akan mampu bertahan dalam berbagai situasi sulit dan mempunyai sikap yang kuat terhadap perlakuan diskriminatif.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai uji t hitung sebesar 5.635 lebih tinggi dari nilai t tabel 2.000 dengan tingkat signifikansi yaitu 0.001 mengacu pada hasil perhitungan program SPSS. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai hasilnya, dapat dipastikan bahwa untuk asumsi H_3 diterima. Disiplin kerja mengacu pada prosedur ditempat kerja yang melatih proses kerja

seseorang dan kepatuhan terhadap norma-norma untuk peningkatan kepatuhan dan kesiapan individu mengikuti peraturan instansi/organisasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS untuk variabel Kompensasi(X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan diperoleh nilai f_{tabel} 2,77 sebagai acuannya, dan nilai f_{hitung} sebesar 13,628 yang berarti nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$. maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel X yaitu (Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Kinerja pegawai dalam sebuah instansi dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi atau rendah. Motivasi Kerja yang diterima oleh pegawai akan mengacu pada bagaimana pendisiplinan diri terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan kewajibannya. Kompensasi juga menjadi salah satu indikasi yang serius jika tidak diperhatikan oleh setiap pimpinan. Oleh karena itu, balas jasa yang diterima oleh pegawai haruslah sesuai dengan beban kerja yang dilimpahkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari rumusan masalah, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya :

1. Hasil uji t, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar (4.320) yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar (2.000) dan tingkat signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti variabel (X1) yaitu Kompensasi memiliki tingkat pengaruh yang cukup besar pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi-Selatan. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang perlu dipertahankan oleh setiap perusahaan/instansi, karena akan mempengaruhi kondisi kerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil uji t membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar (4.776) yang lebih besar dari nilai t tabel (2.000) dan tingkat signifikan (0,001) yang lebih kecil dari (0,05). Dapat dilihat dari hasil perhitungan program SPSS bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja yang disalurkan kepada pegawai akan sangat berdampak

2. pada hasil kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menganut prinsip yang loyalitas.
3. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar (5.635) lebih tinggi dari nilai t tabel (2.000) dan tingkat signifikansi (0.001) lebih rendah dari (0,05)
4. Hasil uji program SPSS menunjukkan bahwa variabel independen yaitu (Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan secara simultan. Hasil uji SPSS menunjukkan dan membuktikan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

B. Saran

Atas dasar hasil yang diperoleh dalam ulasan penelitian ini, berikut ini adalah beberapa gagasan yang diajukan:

1. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan perlu menjaga dan mempertahankan kompensasi serta pembagian kerja secara proporsional, sehingga pegawai merasa bahwa balas jasa yang diterima sebanding dengan pekerjaannya. Kompensasi menjadi salah satu indikasi di berbagai instansi/organisasi jika tidak diperhatikan oleh pimpinan.
2. Penegakan disiplin kerja pegawai lebih ditingkatkan, sehingga pegawai dapat lebih baik dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam yang dapat menjabarkan faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

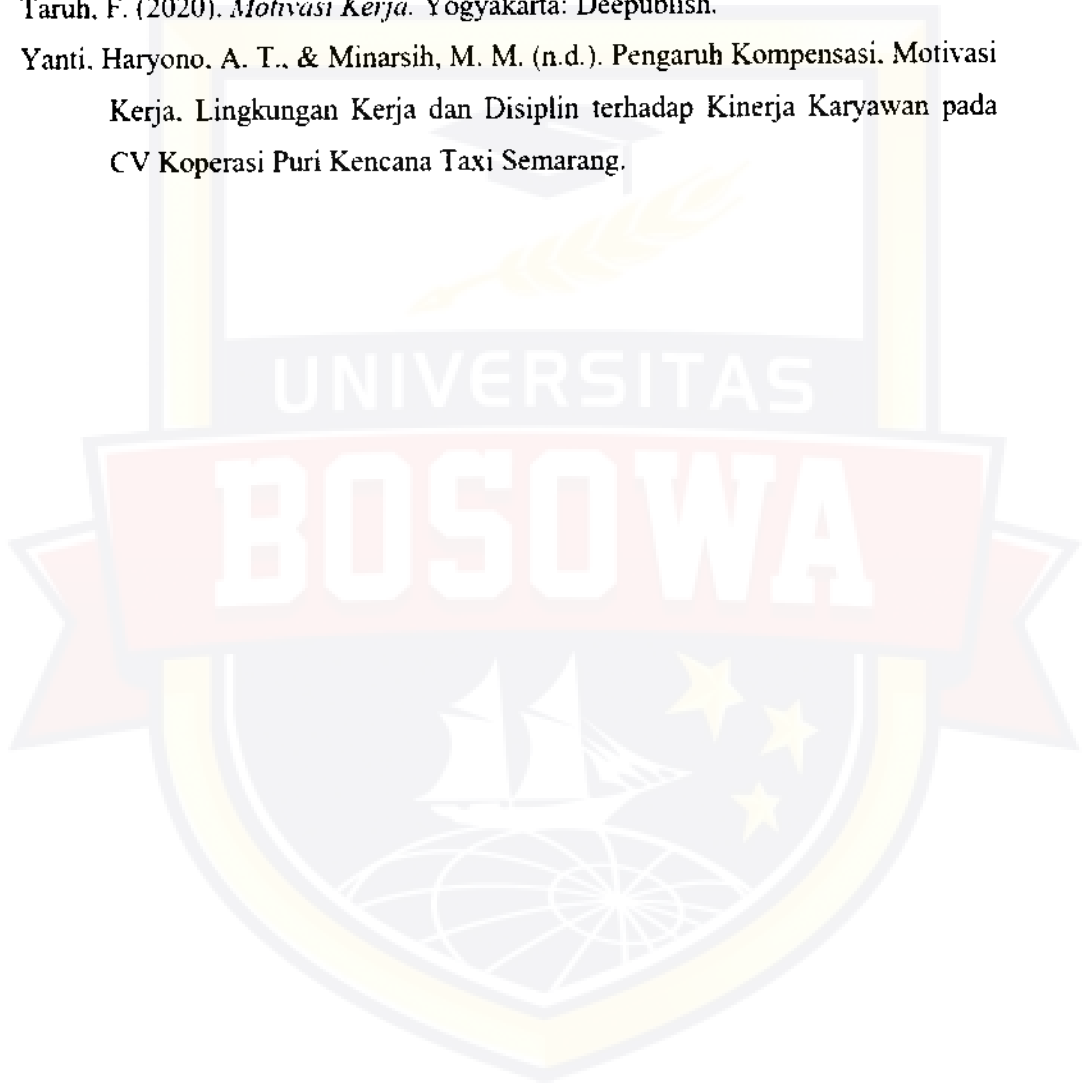


DAFTAR PUSTAKA

- A. I., & B. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business, Volume 3, Number 3*.
- Abrianto, M. Y., Sugiono, & Kurniawan, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries. *Simposium manajemen dan Bisnis 1*.
- Akbar, M. A. (2018). Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *Skripsi*.
- Anwar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Jurnalis PT. Berita Kota Makassar. *Skripsi*.
- Azmy, A. D., & A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 9, Nomor 8*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, PP.2-4*.
- Elyana, A. S., & Sutarjo Tui. (2020). Analisis Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. *MM Journal Stie YPUP Makassar, Vol. 1, No. 2*.
- Tirtono, W. H. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Nyonya Meneer. *Aset, Vol. 15 No.1*.
- Hidayat, A. (2017). <https://www.statistikian.com/2017/12/hitung-rumus-slovin-sampel.html>. Retrieved januari 12, 2023
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2 ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Irwan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berita Kota Makassar. *Skripsi*.
- Mardalis, (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mahardika, I. M., & Mahasaya, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2 (No.3).
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mustapa, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mars di Kecamatan Bupon. *Skripsi, Thesis*.
- Mutiara, A. M. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Kartasura Saribumi (Studi Kasus Kantor Pusat Operasional Kartasura). *Skripsi thesis*.
- Nasrullah, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No.2, P. 169.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol.2.
- R. Y., Deltu, S. N., & A. A. (2022). Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, Vol. 5, No. 1.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Muslim.
- Santoso, S. (2009). Panduan Lengkap menguasai statistik dengan SPSS. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Santoni, N. P., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan kelima ed.). Bandung: PT. REFIKA Aditama.

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE SEMARANG, Vol. 11, No. 1.*
- Sujarwani, V. Wiratna. (2017). Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yanti, Haryono. A. T., & Minarsih, M. M. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Surat Izin Penelitian:



Lampiran 2 Instrumen Penelitian:**KUESIONER PENELITIAN**

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr: Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Saya LISKIA DATU, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara menyempatkan diri untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Keterangan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Saya menghargai kesediaan anda meluangkan waktu dan untuk mengisi kuesioner ini. Saya sangat berterimakasih kepada bapak/ibu sekalian. Percayalah kebaikan Saudara/i mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Petunjuk Pengisian:

Bapak/ibu sekalian cukup mengisi bagian yang kosong dan yang dianggap tidak perlu silahkan dikosongkan.

1. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang ada.
2. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk sebatas untuk keperluan penelitian, serta tidak menimbulkan dampak negatif baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
3. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara, dan berikan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pernyataan kuesioner adalah:

- ☐ Sangat Setuju
- ☐ Setuju
- ☐ Ragu-ragu
- ☐ Tidak Setuju
- ☐ Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden:

Nama Responden :
 Jenis Kelamin : Pria/Wanita*)
 Umur :tahun
 Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir : SMA/D-I/D-II/D-III/S-I*)

DAFTAR PERNYATAAN

1. KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Organisasi/Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Bonus yang saya terima telah sesuai yang saya harapkan					
3	Organisasi/Instansi tempat saya bekerja telah mendistribusikan bonus secara adil kepada pegawai					
4	Organisasi/Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada pegawai cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja					
5	Organisasi/Instansi memberikan tunjangan (benefit) seperti gaji pensiun, cuti tahunan dan lain-lain kepada pegawai.					

2. MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan saya termotivasi untuk menyelesaikannya					
2	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
3	Atasan dan rekan saya mendukung untuk memberikan hasil terbaik					
4	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
5	Saya diberi kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan					

3. DISIPLIN KERJA (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
3	Setiap pegawai datang dan pulang tepat waktu yang telah ditetapkan					
4	Setiap pegawai yang melanggar aturan yang ditetapkan dikantor akan mendapat teguran yang bersifat positif					
5	Saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya setiap hari untuk memastikan pekerjaan saya selesai dengan baik					

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					
2	Saya selalu menetapkan target untuk diri saya sendiri dalam bekerja					
3	Saya merasa hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan					
5	Saya senantiasa diberikan beban kerja secara proporsional (seimbang)					

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

a. Kompensasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.372**	.336**	.645**	.075	.710**
	Sig. (2-tailed)		.003	.009	.000	.567	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.372**	1	.817**	.452**	-.317*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.336**	.817**	1	.425**	-.170	.788**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.001	.193	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.645**	.452**	.425**	1	.067	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.612	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.075	-.317*	-.170	.067	1	.672
	Sig. (2-tailed)	.567	.013	.193	.612		.001
	N	60	60	60	60	60	60
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.710**	.765**	.788**	.779**	.172	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.188	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

b. Motivasi Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	MOTIVASI
X2.1	Pearson Correlation	1	.340**	.154	.297*	.080	.587**
	Sig. (2-tailed)		.008	.241	.021	.545	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.340**	1	.468**	.247	.396**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.057	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.154	.468**	1	.300*	.283*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.241	.000		.020	.029	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.297*	.247	.300*	1	.303*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.021	.057	.020		.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.080	.396**	.283*	.303*	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.545	.002	.029	.018		.000
	N	60	60	60	60	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	.587**	.702**	.618**	.670**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

c. Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	DISIPLIN
X3.1	Pearson Correlation	1	.520**	.386**	.268*	.221	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.039	.089	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.520**	1	.424**	.353**	.280*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.006	.031	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.386**	.424**	1	.496**	.327*	.778**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.268*	.353**	.496**	1	.434**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.039	.006	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.221	.280*	.327*	.434**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.089	.031	.011	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60
DISIPLIN	Pearson Correlation	.659**	.709**	.778**	.760**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

d. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.560**	.512**	.704**	.402**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.560**	1	.248	.444**	.342**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.000	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.512**	.248	1	.712**	.553**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.704**	.444**	.712**	1	.505**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.402**	.342**	.553**	.505**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.831**	.654**	.790**	.866**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

2. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	24

Lampiran 4 Data Mentah Penelitian :

NO	Kompensasi (X1)							Motivasi Kerja (X2)							Disiplin Kerja (X3)							Kinerja Pegawai (Y)				
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL		P1	P2	P3	P4	P5	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	3	2	3	5	3	16		5	2	4	5	4	20		5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	4	5	20		3	5	5	5	4	22		4	4	5	5	4	22	5	4	3	4	4	20
3	3	3	4	2	4	16		4	2	4	3	3	16		4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	3	20
4	2	2	2	2	5	13		5	3	3	5	3	19		5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	4	22
5	5	4	3	5	5	22		4	4	4	5	5	22		4	4	5	5	3	21	5	5	3	4	3	20
6	5	4	4	4	4	21		3	5	4	4	4	20		4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
7	5	5	4	4	3	21		5	4	4	5	4	22		5	5	5	5	3	23	3	4	4	4	5	20
8	3	4	4	4	4	19		5	5	5	4	4	23		4	5	4	4	4	21	5	5	2	5	4	21
9	5	3	3	4	3	18		3	4	4	4	5	20		5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
10	3	5	4	5	4	21		4	3	5	5	4	21		5	4	5	3	4	21	5	4	5	5	5	24
11	5	4	5	5	4	23		3	4	4	4	5	20		4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19
12	4	5	4	4	5	22		4	5	4	4	3	20		3	5	5	4	4	21	5	4	5	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21		4	4	4	5	5	22		5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23
14	4	5	5	5	5	24		4	4	5	4	4	21		4	3	4	5	4	20	4	5	4	4	4	21
15	5	4	4	4	5	22		3	5	4	4	4	20		5	3	3	4	4	19	5	4	4	3	4	20
16	3	2	3	3	3	14		5	3	3	3	3	17		3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17
17	5	4	5	4	4	22		4	4	4	5	4	21		4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	3	16
18	3	3	5	4	4	19		4	4	4	4	4	20		4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22
19	3	5	4	5	4	21		5	5	5	4	5	24		2	3	5	5	4	19	4	5	4	4	4	21
20	3	4	4	4	5	20		5	4	3	4	4	20		3	4	5	4	4	20	5	3	2	4	4	18

21	4	5	5	3	4	21	4	3	3	5	3	18	4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	2	17
22	5	5	3	4	4	21	5	3	2	5	4	19	5	4	4	4	4	21	5	3	3	4	4	19
23	3	4	4	4	3	18	5	3	2	4	3	17	3	5	5	4	4	21	4	4	4	4	2	18
24	4	5	5	5	3	22	5	5	2	5	4	21	4	4	4	5	3	20	3	4	5	3	4	19
25	5	5	4	5	5	24	4	3	3	4	5	19	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	21
26	3	4	5	3	4	19	5	4	3	4	4	20	4	4	5	4	4	21	3	4	3	5	3	18
27	3	4	4	3	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
28	5	5	3	4	5	22	4	2	3	4	4	17	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23
29	4	5	5	5	4	23	4	2	4	4	4	18	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
30	3	3	4	5	3	18	5	3	3	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19
31	5	3	4	4	4	20	3	5	4	4	4	20	4	3	4	5	4	20	3	4	4	4	4	19
32	4	5	3	4	3	19	5	4	4	4	5	22	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25
34	5	3	4	4	3	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	5	3	3	4	4	19
36	5	4	3	3	4	19	3	5	5	4	3	20	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	4	19
37	4	5	4	2	3	18	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21
38	5	3	5	2	4	19	4	5	4	5	5	23	3	4	5	4	3	19	5	5	4	5	4	23
39	5	3	3	5	4	20	5	4	5	3	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19
40	3	4	3	4	3	17	3	4	3	5	5	20	3	5	3	4	5	20	3	5	5	3	4	20
41	4	5	3	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
42	3	3	5	4	4	19	4	5	3	5	4	21	3	4	4	5	5	21	5	3	3	5	5	21
43	3	5	4	4	4	20	5	5	4	3	5	22	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	4	20
44	5	3	3	5	3	19	3	5	2	4	3	17	3	4	3	3	4	17	5	3	4	4	4	20

45	4	5	3	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	3	20	4	2	5	5	3	19
46	3	2	3	4	3	15	5	5	2	3	4	19	5	4	4	3	4	20	3	4	4	4	4	19	
47	5	2	5	5	4	21	3	4	4	5	3	19	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	2	18	
48	5	5	5	4	5	24	4	4	2	2	4	16	2	3	4	3	4	16	3	3	4	5	4	19	
49	3	2	4	5	4	18	3	5	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	
50	3	3	4	4	4	18	4	4	2	4	4	18	2	2	4	3	4	15	4	3	5	3	2	17	
51	3	4	5	4	5	21	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	
52	4	4	4	5	4	21	4	4	2	5	4	19	5	4	5	2	4	20	4	5	3	4	4	20	
53	4	4	3	2	4	17	5	5	3	4	4	21	4	2	4	4	5	19	5	4	4	2	5	20	
54	5	5	4	3	4	21	4	4	2	2	3	15	2	4	3	2	4	15	3	4	4	4	4	19	
55	3	4	5	4	5	21	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	5	5	4	4	22	
56	5	4	5	4	4	22	4	4	2	5	2	17	5	3	4	2	4	18	5	4	4	5	2	20	
57	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	20	
58	5	4	5	3	4	21	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	5	2	3	17	
59	3	5	3	4	3	18	5	4	5	5	2	21	5	4	4	5	3	21	4	2	4	4	4	18	
60	3	4	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20	5	4	4	4	4	21	

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	TINGKAT PENDIDIKAN	MASA KERJA
1	Irul	Laki-Laki	30 tahun	S1	3 tahun
2	Faradilla idris	Perempuan	46 tahun	SMA	9 tahun
3	Marming	Perempuan	55 tahun	S1	33 tahun
4	Yasmin	Perempuan	38 tahun	SMA	6 tahun
5	Saifuddin	Laki-Laki	42 tahun	S1	17 tahun
6	Pandu panji	Laki-Laki	36 tahun	S1	10 tahun
7	Bakhtiar. Amd	Laki-Laki	51 tahun	D3	25 tahun
8	Andi Rezki Amalia Amri	Perempuan	31 tahun	S1	7 tahun
9	Fitrianti lahare	Perempuan	38 tahun	SMU	18 tahun
10	Nurcaya	Perempuan	48 tahun	S1	21 tahun
11	Emmang	Laki-Laki	39 tahun	SMA	17 tahun
12	Kurniawaty Syarifuddin. S. E., M. M	Perempuan	42 tahun	S2	16 Tahun
13	Dirhana	Perempuan	52 tahun	S1	21 tahun
14	Hasmirah Ijalaluddin S. Sos	Perempuan	50 tahun	S1	24 tahun
15	Hasrul	Laki-Laki	43 tahun	S1	13 tahun
16	Andi A. Ekasari	Perempuan	49 tahun	S2	23 tahun
17	Nova	Perempuan	39 tahun	S1	17 taun
18	Andi tenri awaru.S.sos	Perempuan	33 tahun	S1	5 tahun
19	Ashwan	Laki-Laki	50 tahun	S1	20 tahun
20	Idha	Perempuan	55 tahun	S1	29 tahun
21	Fatmawati	Perempuan	47 tahun	D3	2 tahun
22	Muh Anwar	Laki-Laki	45 tahun	S1	15 tahun
23	Yuli Tolong	Laki-Laki	53 tahun	S1	2 tahun
24	Herbert	Laki-Laki	40 tahun	S1	13 tahun
25	Fauziah Alih	Perempuan	32 tahun	S1	5 tahun
26	Nasir	Laki-Laki	40 tahun	S1	10 tahun
27	Muhammad Idris	Laki-Laki	48 tahun	S1	17 tahun
28	Rasid	Laki-Laki	50 tahun	S1	15 tahun
29	Jamaluddin	Laki-Laki	50 tahun	S1	15 tahun
30	Hj. Marwah	Perempuan	45 tahun	S1	17 tahun
31	Isnandar Nasrun	Laki-Laki	40 tahun	S1	10 tahun
32	Hamrun Laomang	Laki-Laki	50 tahun	S1	15 tahun
33	Besse Dalawati	Perempuan	45 tahun	S1	10 tahun
34	Rohani Abas	Laki-Laki	40 tahun	S1	10 tahun
35	Abdul Kadir	Laki-Laki	50 tahun	S1	15 tahun
36	Elnice	Perempuan	47 tahun	S1	20 tahun
37	Siti Hanifah	Perempuan	48 tahun	D2	18 tahun
38	Asriyatun	Laki-Laki	45 tahun	S1	15 tahun
39	Abdul Karim	Laki-Laki	51 tahun	S1	12 tahun
40	Jumardi	Laki-Laki	49 taun	S1	10 tahun
41	St. Rosniah	Perempuan	45 tahun	S1	10 tahun
42	Ilham Syam	Laki-Laki	42 tahun	S1	12 tahun

43	Samsul Bahri	Laki-Laki	50 tahun	SI	20 tahun
44	Muhammad Nadir	Laki-Laki	39 tahun	SMA	10 tahun
45	Sapri Said	Laki-Laki	40 tahun	SMA/SMK	11 tahun
46	Muh Adhil	Laki-Laki	46 tahun	SMA/SMK	13 tahun
47	Rusdianto	Laki-Laki	48 tahun	SMA	14 tahun
48	Suleman	Laki-Laki	47 tahun	SMA/SMK	13 tahun
49	Rezky Kurniawan Yusuf	Laki-Laki	39 tahun	SMA/SMK	10 tahun
50	Idhan Khalik	Laki-Laki	43 tahun	SMA	13 tahun
51	Muhammad Sofyan	Laki-Laki	41 tahun	SMA/SMK	10 tahun
52	Irwan	Laki-Laki	48 tahun	SMA/SMK	16 tahun
53	Agus Salim	Laki-Laki	46 tahun	SMA/SMK	17 tahun
54	Lukman Sofyan	Laki-Laki	43 tahun	SMA/SMK	13 tahun
55	Andi Fahrul	Laki-Laki	38 tahun	SMA/SMK	11 tahun
56	Hasrul Novriandika	Laki-Laki	44 tahun	SMA/SMK	14 tahun
57	Rizal	Laki-Laki	47 tahun	SMA/SMK	16 tahun
58	Fitrian	Perempuan	48 tahun	SI	12 tahun
59	Arwin	Laki-Laki	52 tahun	SMA/SMK	23 tahun
60	Pratiwi	Perempuan	35 tahun	SI	10 tahun



Lampran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.947	6.222		6.398	.001
	KOMPENSASI	.633	.103	.143	4.320	.000
	MOTIVASI	.595	.123	.204	4.776	.001
	DISIPLIN	.726	.124	.175	5.635	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (constant), kompensasi(X1), motivasi kerja(X2), disiplin kerja(X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.688	.604	1.02974

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI, MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.352	3	14.451	13.628	.000 ^b
	Residual	59.381	56	1.060		
	Total	102.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI, MOTIVASI

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

