

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KREATIVITAS PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI ORGANISASIONAL PEKERJAAN
UMUM CIPTA KARYA TATA RUANG
DAN PENGAIRAN KABUPATEN
MUSI RAWAS**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh :
DEWI PARAMITA
NIM : 2001010106**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM CIPTA KARYA TATA RUANG
DAN PENGAIRAN KABUPATEN
MUSI RAWAS**

Oleh :

DEWI PARAMITA

NIM : 2001010106

Pembimbing I

**Lubuklinggau, Januari 2024
Pembimbing II**

Dr. H. Sardiyo, MM

Hardi Mulyono., MM

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Univeritas Bina Insan**

Dr. Dheo Rimbano S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSEKIPAN TIM PENGUJI SKRIPSI



Pada hari kamis tanggal 1 bulan february tahun 2024 telah dilaksanakan sidang skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Dewi Paramita

NIM : 2001010106

Judul proposal skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

1. Ketua : **Dr. H. Sardiyono., MM** (.....)

2. Sekretaris : **Hardi Mulyono., MM** (.....)

3. Anggota : **M. Effendi., SE., M.Si** (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan**

Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO

- *“Pelangi yang muncul setelah hujan adalah janji alam bahwa masa buruk telah berlalu dan masa depan akan baik-baik saja.” - Windry Ramadhina*
- *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” – QS Ar Rad 11*
- *“The only way to do great work is to love what you do.” – Steve Jobs*

Persembahan kepada:

- ❖ *Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Budi Santoso dan Ibu Wagiyem yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya.*
- ❖ *Saudaraku tercinta terima kasih telah menjadi penyemangat dalam mengerjakan skripsi ini.*
- ❖ *kepada teman-teman yang telah menjadi penyemangat dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.*
- ❖ *Almamaterku*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Dewi Paramita

NIM : 2001010106

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) universitas bina insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2024

Penulis,

Dewi Paramita

2001010106

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Dewi Paramita
Tempat / Tanggal Lahir : O. Mangunharjo, 2 Mei 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : O. Mangunharjo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten.
Musi Rawas

Pendidikan

SD : SD Negeri P1. Mardiharjo
SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri O. Mangunharjo
SMA/MA/SMK Sederajat : SMA Negeri Tugumulyo

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

Organizations generally believe that achieving excellence and goals is closely related to the performance of employees without exception. The aim of this research is to determine the extent of the influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. This is a quantitative study with a population of 163 and a sample of 62. The sample size was calculated using the Slovin formula, and sample selection utilized Proportionate Stratified Random Sampling. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using SPSS 25. The analytical techniques included simple linear regression analysis, correlation coefficient, *t*-test, determination test, and Moderated Regression Analysis (MRA). Hypothesis testing between compensation (X1) and Employee Performance (Y) resulted in a *t*-value of $3.636 \geq t\text{-table} = 1.670$, indicating a significant influence of compensation on employee performance. Similarly, testing the hypothesis of work discipline (X2) on employee performance (Y) yielded a *t*-value of $4.722 \geq t\text{-table} = 1.670$, indicating a significant influence of work discipline on employee performance. The most dominant variable in this study was work discipline, as evidenced by its correlation coefficient (*R*) of 0.521 compared to compensation's *R* value of 0.425. Moderation analysis (MRA) of the work motivation variable strengthened the influence of compensation and work discipline, as indicated by the post-moderation *R* Squared value of 0.392, which was higher than the pre-moderation value of 0.374.

Keywords: *Compensation, Discipline, Motivation, Performance*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

Organisasi pada umumnya perlu mencapai keunggulan dan tujuan sangat berkaitan dengan kinerja pegawai tanpa terkecuali. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat 163 populasi dan 62 sampel. Besarnya jumlah sampel yang diteliti dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* dan pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kemudian hasilnya diolah menggunakan program SPSS 25. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, uji t, uji determinasi dan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Pengujian hipotesis antara kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3,636 \geq t_{tabel} = 1,670$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Pada pengujian hipotesis disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan $t_{hitung} = 4,722 \geq t_{tabel} = 1,670$ artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Variabel yang paling berdominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja yang dibuktikan dengan hasil nilai koefisien korelasi (R) variabel disiplin kerja (0,521) \geq nilai (R) variabel kompensasi (0,425). Hasil uji (MRA) variabel moderasi motivasi kerja memperkuat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil R Square sesudah moderasi (0,392) lebih besar dari sebelum dimoderasi (0,374).

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Budi Santoso dan Ibu Wagiyem yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuk Linggau sekaligus pembimbing I saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Muhammad Akbar, ST, M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Wakhid Nur Mukli selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Surajiyo, MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humanira Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
7. Bapak Hardi Mulyono., MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Kepala Dinas dan Staf Pegawai Dinas yang telah mengizinkan dan mebantu penulis melakukan penelitian di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
9. Seluruh staf, dosen dan karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
10. Kepada sahabatku Amara Maycha dan Indah Ramadhan terimakasih atas support serta motivasinya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2024

Dewi Paramita

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji Skripsi.....	iii
Halaman Motto Dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Batasan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Literatur.....	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.3 Disiplin Kerja	21
2.1.4 Motivasi.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berpikir.....	31
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel	35
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Sumber Data.....	40
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.7 Uji Instrumen Penelitian	45

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.9 Metode Analisis Data.....	48
3.10 Tempat dan Waktu Pe.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.2 Hasil Penelitian	56
4.2.1 Hasil Uji Validitas	56
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.2.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	64
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
4.2.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	99
4.2.6 Metode Analisis Data	103
4.3 Hasil Pembahasan	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA.....	117

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Distribusi SDM Dinamis TRP Kabupaten Musi Rawas	38
Tabel 3.3 Pengambilan Sampel	40
Tabel 3.4 Alternatif dan Skor Jawaban	44
Tabel 3.5 Instrumen Penelitian	44
Tabel 3.6 Pedoman Untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	49
Tabel 3.7 Jadwal Kegiatan Penelitian	52
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (M)	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	64
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Usia	64
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.10 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 1	66
Tabel 4.11 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 2	67
Tabel 4.12 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 3	67
Tabel 4.13 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 4	68
Tabel 4.14 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 5	69
Tabel 4.15 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 6	69
Tabel 4.16 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 7	70
Tabel 4.17 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 8	70
Tabel 4.18 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 9	71
Tabel 4.19 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 10	71
Tabel 4.20 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 11	72
Tabel 4.21 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 12	72
Tabel 4.22 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 1	73
Tabel 4.23 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 2	73
Tabel 4.24 Dskriptif Variabel X2 Pernyataan 3	74
Tabel 4.25 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 4	74
Tabel 4.26 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 5	75
Tabel 4.27 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 6	75
Tabel 4.28 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 7	76
Tabel 4.29 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 8	76
Tabel 4.30 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 9	77
Tabel 4.31 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 10	78

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.32 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 11	78
Tabel 4.33 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 12	79
Tabel 4.34 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 1	79
Tabel 4.35 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 2	80
Tabel 4.36 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 3	80
Tabel 4.37 Deskriptif Variabel M Pernyataan 4	81
Tabel 4.38 Deskriptif Variabel M Pernyataan 5	81
Tabel 4.39 Deskriptif Variabel M Pernyataan 6	82
Tabel 4.40 Deskriptif Variabel M Pernyataan 7	82
Tabel 4.41 Deskriptif Variabel M Pernyataan 8	83
Tabel 4.42 Deskriptif Variabel M Pernyataan 9	83
Tabel 4.43 Deskriptif Variabel M Pernyataan 10	84
Tabel 4.44 Deskriptif Variabel M Pernyataan 11	84
Tabel 4.45 Deskriptif Variabel M Pernyataan 12	85
Tabel 4.46 Deskriptif Variabel M Pernyataan 13	85
Tabel 4.47 Deskriptif Variabel M Pernyataan 14	86
Tabel 4.48 Deskriptif Variabel M Pernyataan 15	87
Tabel 4.49 Deskriptif Variabel M Pernyataan 16	87
Tabel 4.50 Deskriptif Variabel M Pernyataan 17	88
Tabel 4.51 Deskriptif Variabel M Pernyataan 18	88
Tabel 4.52 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 1	89
Tabel 4.53 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 2	89
Tabel 4.54 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 3	90
Tabel 4.55 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 4	91
Tabel 4.56 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 5	91
Tabel 4.57 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 6	92
Tabel 4.58 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 7	92
Tabel 4.59 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 8	93
Tabel 4.60 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 9	93
Tabel 4.61 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 10	94
Tabel 4.62 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 11	94
Tabel 4.63 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 12	95
Tabel 4.64 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 13	96
Tabel 4.65 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 14	96
Tabel 4.66 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 15	97
Tabel 4.67 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 16	97
Tabel 4.68 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 17	98
Tabel 4.69 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 18	98
Tabel 4.70 Hasil Pengujian Normalitas	99
Tabel 4.71 Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Pegawai	102

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.72 Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	102
Tabel 4.73 Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y	103
Tabel 4.74 Hasil Uji Korelasi Koefisien Determinasi (X1)	105
Tabel 4.75 Hasil Uji t Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4.76 Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y	106
Tabel 4.77 Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X2) Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.78 Hasil Uji t Disiplin Kerja (Y) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	107
Tabel 4.79 Hasil Uji Koefisien Determinasi	108
Tabel 4.80 Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	109

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 3.1 Desain Penelitian	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PU CKTRP Kabupaten Musi Rawas	55
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Variabel X1 Kompensasi	100
Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas Variabel X2 Disiplin Kerja	100
Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas Variabel M Motivasi Kerja	101
Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas Variabel Y Kinerja Pegawai	101

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar ACC Judu	PDF
Lampiran 2. Surat Izin Peneliti	
Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian	
Lampiran 4. Surat Izin Validitas	
Lampiran 5. Surat Balasan Izin Validitas	
Lampiran 6. Lembar Kartu Bimbingan	
Lampiran 7. Jurnal Skripsi	
Lampiran 8. Transkrip Wawancara	
Lampiran 9. Absensi Pegawai Dinas PU CKTRP	
Lampiran 10. Pencapaian Kinerja Sasaran Dinas PU CKTRP	
Lampiran 11. Kuesioner Penelitian	
Lampiran 12. Tabulasi Jawaban Responden	
Lampiran 13. Hasil Output Olah Data SPSS	
Lampiran 14. Dokumentasi	

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi apapun bentuknya baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial memiliki keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Tercapainya tujuan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya maka setiap perusahaan maupun organisasi harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Pencapaian tujuan organisasi sangat berkaitan dengan kinerja seluruh pegawai tanpa terkecuali. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan dan tujuan organisasi, maka dibutuhkan individu yang memiliki kinerja yang setinggi-tingginya. Dapat dikatakan semakin baik kinerja pegawai maka semakin mudah suatu organisasi mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit organisasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap individu yang bekerja memiliki tujuan pribadi ketika bergabung dengan suatu organisasi. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, adapun yang berpendapat bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

uang hanya salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui pekerjaan.

Agar tercapainya keselarasan antara pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja, organisasi memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi sebagai bentuk hubungan timbal balik antara organisasi dan sumber daya manusia (Nugroho, 2019)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah, gaji, bonus, dan insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa liburan, asuransi, komisi di luar jam kerja, fasilitas, dan lain sebagainya. Di sisi lain, kompensasi non finansial dapat berupa pujian, penghargaan diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan pegawai (Rivai, 2018).

Insentif merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Dengan kata lain, insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada pegawai diluar upah dan gaji yang diterimanya karena pegawai bekerja dengan lebih baik. Pemberian insentif dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk dapat mencapai hasil yang lebih baik dengan bekerja lebih rajin dan teliti. Salah satu pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan hak dari seorang PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang telah ditentukan dalam Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Penerapan sistem ini sesuai beban tugas dan tanggung jawab pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilakukan setiap bulan dinilai berdasarkan kinerja dan kehadiran kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Selain Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Pegawai Negeri Sipil PNS di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas menerima berbagai jenis kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok dan insentif sesuai peraturan yang berlaku. Kompensasi tidak langsung meliputi pemberian cuti, tunjangan jabatan fungsional dan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi dan lain sebagainya. Pemberian gaji dan insentif didasarkan pada pendidikan, masa kerja, jabatan, dan beban kerja. Pegawai yang masa kerjanya lebih tinggi secara langsung akan mendapatkan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya dan jabatannya rendah pada golongan gaji pegawai yang dimaksud sesuai dengan aturan yang berlaku.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari (Hasibuan, 2021) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja yang akan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dicapai". Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, pegawai akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, bahkan tanpa pengawasan dari atasan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi, maka pegawai harus memiliki kesadaran dan kesenangan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien, oleh karena itu setiap pegawai harus memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Organisasi dituntut untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kedudukan motivasi yang bisa memperkuat dan memperlemah variabel menjadikannya motivasi sebagai variabel moderasi, didukung dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang oleh (Firdaus *et al.*, 2022) yaitu motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat mendukung strategi dinas dan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dinas.

Kinerja selalu menjadi isu yang relevan dalam organisasi karena kinerja merupakan faktor kunci dalam efektivitas dan keberhasilan organisasi, karena kinerja yang baik atau buruk akan memiliki dampak yang signifikan terhadap perusahaan (Firdaus *et al.*, 2022). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2018).

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan (DPU CKTRP) Kabupaten Musi Rawas merupakan unsur pelaksana urusan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pemerintahan Tipe A yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan perhubungan, Cipta Karya, Tata Ruang dan Pengairan. DPU CKTRP memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang teknis pekerjaan umum keciptakaryaan, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Hasil observasi awal di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas ditemukan masalah bahwa pemberian Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) yang harusnya dibayarkan setiap bulan ternyata sering telat dibayarkan. TPP dibayarkan 3 bulan sekali atau bahkan bisa lebih. Kompensasi tidak langsung seperti bonus lembur yang kurang diperhatikan sebagai bentuk penghargaan bagi pegawai yang sudah bekerja. Bonus untuk pegawai lembur sudah termasuk pemberian TPP, namun ketika pemberian TPP telat dibayarkan tentu hal tersebut dapat mengurangi semangat pegawai untuk bekerja.

Disiplin kerja pegawai yang masih kurang terlaksana. Terlihat dari penghayatan akan disiplin kerja dari sisi waktu masih belum dihayati secara optimal. Seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih cepat, dan masih adanya pegawai yang absen tidak masuk kerja tanpa keterangan. Serta masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang keilmuan mereka dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Serta kurangnya kerja sama yang baik antar pegawai tidak dapat bekerja sama secara team work. Selain itu, kinerja pegawai di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas belum optimal dalam mencapai target kinerja. Masih terdapat beberapa indikator kerja yang belum mencapai target yang direncanakan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan penting sebagai bagian dari Aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan profesional, jujur, adil, dan merata dalam menjalankan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, pembinaan pegawai bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, disiplin, dan wibawa yang bertujuan agar PNS dapat memberikan pelayanan sesuai dengan perkembangan masyarakat

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, Peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas”**.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

- 1) Pembayaran TPP yang seharusnya dibayarkan setiap bulan, namun pembayarannya sering telat dibayarkan selama 3 bulan sekali atau kadang bisa lebih.
- 2) Kompensasi tidak langsung yang kurang diperhatikan oleh pemimpin dalam mendukung pegawainya untuk bekerja.
- 3) Bonus untuk pegawai lembur yang sering telat diberikan.

b. Disiplin Kerja

- 1) Masih kurangnya disiplin pegawai walaupun sudah ada perturan yang berlaku.
- 2) Masih adanya pegawai yang datang belum tepat pada waktunya dan masih adanya pegawai yang sering absen tidak masuk kerja.
- 3) Masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

c. Motivasi Kerja

- 1) Masih rendahnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Kurang terjalin kerjasama yang baik antar pegawai untuk dapat bekerja secara *te*
- 3) Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang keilmuan pegawai berdampak menurunnya motivasi kerja.

d. Kinerja Pegawai

- 1) Kualitas dan kuantitas kinerja pegawai belum tercapai dari target yang ditentukan.
- 2) Pegawai belum menyelesaikan tugas tepat waktu efektif dan efisien.
- 3) Kinerja pegawai masih belum tercapai dari rencana target yang direncanakan dan ditentukan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang dimoderasi oleh motivasi kerja?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.4 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak meluas dari masalah yang telah dirumuskan dan lebih terarah, maka penelitian ini hanya menyangkut Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.



1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Cipta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat mendorong kinerja pegawai.

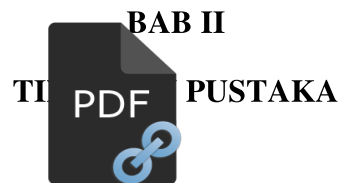


2) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pembaca yang berkepentingan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel moderating.

3) Bagi Pegawai

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan motivasi kepada pegawai dan instansi sehingga mampu bekerja dengan optimal dengan hasil yang lebih baik.



2.1 Literatur

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Firdaus *et al.*, 2022)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi (Hasibuan, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2019).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari beberapa definisi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya.



b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Afandi, 2018) yaitu:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja dalam memahami dan menerima tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran oprasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sedangkan menurut Hessel dalam (Fikri, 2018) faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah:

- 1) Motivasi
- 2) Budaya organisasi
- 3) Kompensasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Kedisiplinan
- 7) Lingkungan kerja
- 8) Komitmen organisasi



c. Tujuan Penilaian dan Fungsi Kinerja

Menurut Badriyah dalam (Fatimah & Farida, 2022) penilaian kinerja dapat digunakan sebagai tujuan utama sebagai berikut:

- 1) Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Bertujuan untuk memberikan umpan balik terhadap pekerjaan, mengetahui posisi kerja pegawai, mengumpulkan data yang valid untuk pembayaran upah dan keputusan promosi, serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.

- 2) Pengembangan tujuan organisasi

Tujuan ini juga mencakup pengembangan komitmen organisasi melalui diskusi tentang kesempatan karier, memberikan motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kepada pegawai, dan mencegah konflik antara individu dan organisasi.



Fungsi penilaian a menurut (Mathis dan Jackson) dalam

(Rahmadani, *et al* 2023) mempunyai dua kegunaan utama yaitu:

- 1) Mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi.
- 2) Untuk pengembangan potensi individu

d. Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas adalah tingkat di mana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas adalah hasil produksi yang dapat diukur dalam bentuk mata uang, unit, atau siklus kegiatan yang selesai.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Kemampuan menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Pengawasan

Pekerjaan yang diawasi akan berdampak negatif pada kinerja seseorang.



6) Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antarpersonal akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan mereka saling mendukung untuk meningkatkan kualitas aktivitas pekerjaan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2018). Menurut Akhmad, kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Azis & Soliha, 2023).

Sementara manajemen kompensasi termasuk aktivitas untuk melakukan perancangan, pengelolaan maupun pengaturan bentuk dari imbal jasanya pada pekerja yang sudah melaksanakan pekerjaannya serta melakukan penyelesaian untuk perusahaan, yang mana hal itu sifatnya objektif, adil serta terbuka dengan demikian didapatkan kepuasan untuk penerima bersesuaian pada kontribusinya yang diterima (Albar & Rialmi, 2023).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hal yang diperoleh oleh pegawai atas apa yang sudah dia kerjakan. Disamping kompensasi dapat diterima secara langsung berupa uang tunai maupun kompensasi secara tidak langsung.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2019) secara garis besar kompensasi dibagi kedalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu :

1) Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (minggun, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :



- a) Gaji
- b) Upah
- c) Bonus
- d) Komisi
- e) Insentif

2) Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan pegawai baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan 
- c) Tunjangan 
- d) Tunjangan kendaraan
- e) Tunjangan komunikasi
- f) Tunjangan kelangkaan
- g) Tunjangan kemahalan
- h) Tunjangan pendidikan
- i) Tunjangan liburan
- j) Tunjangan hari tua
- k) Tunjangan hari raya
- l) Serta fasilitas kesejahteraan lainnya

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan adanya pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2021)

tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang diperlukan untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh srikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Indikator Kompensasi

Menurut (Riv) terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut



1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)


Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja



Dalam dunia kerja, disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bejo Siswanto menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Arifien *et al.*, 2022).

Menurut Mangkunegara & Octorend disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai tanpa terkecuali (Fangiziah *et al.*, 2023). Dan menurut (Hasibuan, 2021) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dari beberapa perbedaan pendapat tentang disiplin kerja diatas sebenarnya memiliki maksud yang sama yaitu disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku,

sehingga terbentuk norma dan prestasi kerja yang lebih baik.



b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2018) terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, berikut adalah uraiannya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan setiap pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagi pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerjapegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent dalam (Janawati & Arifin, 2022) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan Waktu

Berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan. Contohnya,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

datang dan pulang kerja tepat waktu serta tidak meninggalkan

tempat kerja t... dari atasan.

2) Ketaatan terhadap aturan



Ketika seseorang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya adalah patuh terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, merapikan peralatan kerja setelah digunakan.

3) Tanggung jawab kerja

Setiap pegawai bertanggung jawab untuk menggunakan fasilitas sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

4) Melaksanakan tugas dan kewajiban

Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dan menjaga sikap yang baik dilingkungan perusahaan.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Menurut (Afandi, 2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan kualitas. Selain itu George R Terry dalam (Hasibuan, 2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Hamzah, motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik (Jufrizen, 2018).

Apabila motivasi dihubungkan dengan kata pegawai, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri pegawai dan dari lingkungan untuk meningkatkan kinerjanya guna pencapaian tujuan, baik oleh dirinya pribadi maupun oleh perusahaan.

b. Tujuan Motiasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut (Hasibuan, 2021),

yaitu:



- 1) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 4) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- 7) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Metode Motivasi

Motivasi kerja memiliki dua metode yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, kedua metode ini dijelaskan menurut (Hasibuan, 2021) sebagai berikut :

1) Motivasi Langsung (direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada individu atau pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Motivasi Tidak Langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan yang telah diberikan atau tidak.



6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

- a. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arifien *et al.*, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan. Ini berarti jika disiplin kerja dikelola dengan baik, pegawai akan lebih patuh terhadap peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Selain itu, Motivasi Kerja (Z) memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lamongan. Ini berarti motivasi hanya berperan sebagai variabel moderasi

yang melemahkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Penelitian yang dilakukan (Firdaus *et al.*, 2022) dengan judul “Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi mempengaruhi hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1). Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H2). Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3). Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (H4). Motivasi juga memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H5).
- c. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan Metode Analisis Regresi Moderasi (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja dan kinerja, namun tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja bukanlah variabel yang memoderasi disiplin kerja, tetapi variabel yang memoderasi kompensasi kerja.

- d. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Enembe *et al.*, 2023) dengan judul “Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh bonus kinerja. Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua berkinerja lebih baik ketika mereka termotivasi dalam bekerja, yang merupakan efek yang baik dan substansial. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh tunjangan kinerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua secara positif dan signifikan. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua.
- e. (Lilik Hidayati, 2022) The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

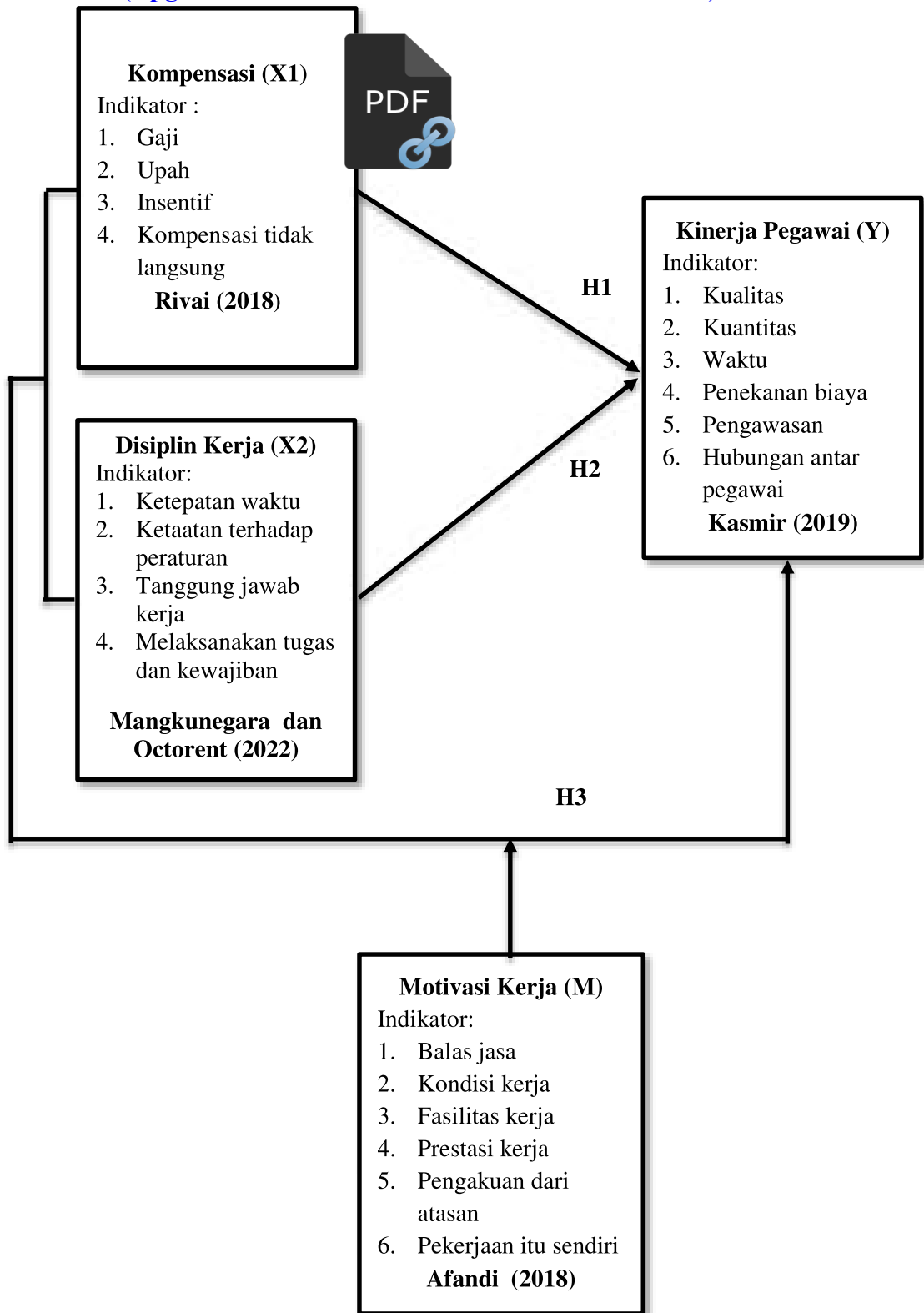
Pangeran Hotel Pekanbaru. The data analysis was conducted using the SEM model in the SmartPLS version 3.00 program. The study's findings indicate that leadership has a significant impact on performance at Hotel Pangeran Pekanbaru. This impact is mediated by motivation, meaning that motivation plays a role in how leadership affects performance. Additionally, compensation also has a significant effect on performance. However, the effect of compensation on performance is indirect. Lastly, the study found that motivation has a significant impact on employee performance at Hotel Pangeran Pekanbaru.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2022). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4 Hipotesis

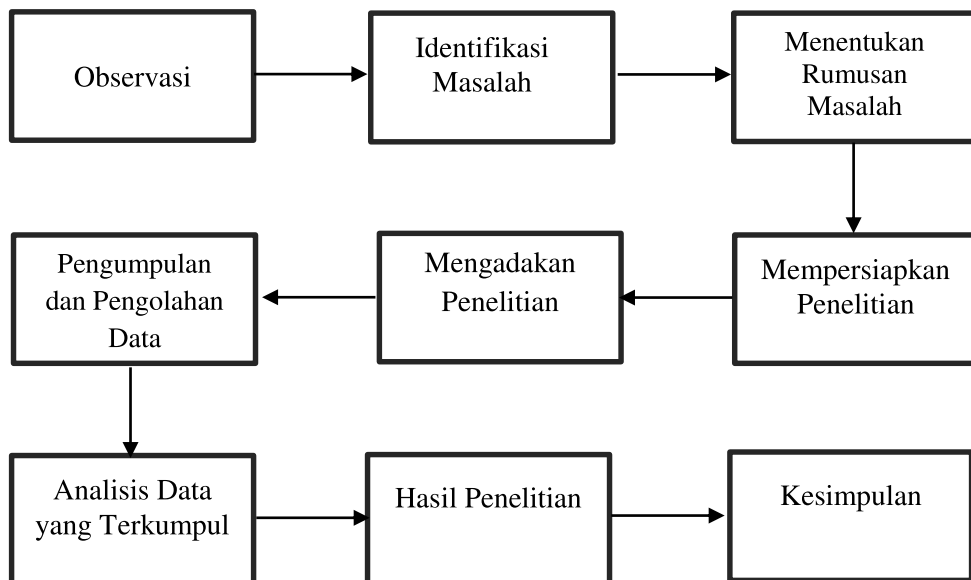
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2022). Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh variabel motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena metode kuantitatif cocok digunakan untuk mengetahui pengaruh/treatment tertentu terhadap yang lain. Metode kuantitatif juga bisa digunakan apabila ada masalah penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktek, antara rencana dan pelaksanaan (Sugiyono, 2022). Suatu penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Yani, 2020)



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Observasi awal dilakukan di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dengan tujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dari pegawai yang dapat menggambarkan obyek yang sedang dikaji. Selanjutnya, akan ditentukan fokus masalah yang akan dibahas serta rumusan masalah yang ada di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas, dengan tujuan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di dalam dinas tersebut. Setelah itu, akan ditentukan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang ada di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Kemudian pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner/angket kepada responden, setelah kajian data terkumpul terdapat hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas”. Dan kemudian menentukan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

a. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Umum Cipta Karya Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas menggunakan 3 variabel yaitu:

1) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

2) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a) Kompensasi (X1)
- b) Disiplin Kerja (X2)

3) Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen kedua (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi adalah motivasi kerja (M).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (Rivai, 2018) 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. (Mangkunegara & Octorend 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Tanggung jawab kerja 4. Melaksanakan tugas dan kewajiban (Mangkunegara dan Octorend 2022) 	Likert
Motivasi Kerja (M)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018) 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Pegawai (Kasmir, 2019) 	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi



Populasi adalah wakil generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini Pegawai PNS di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas berjumlah 163 orang.

Tabel 3.2 Distribusi Sumber Daya Manusia Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

No	Uraian	Jumlah Orang
1	Kepala	-
2	Sekretaris	1
	a Subbag Perencanaan	2
	b Subbag Kepegawaian	5
	c Subbag Keuangan dan Aset	5
3	Bidang-bidang	
	Bidang Pertamanan, Kebersihan dan Kelistrikan	1
	a Seksi Pertamanan	3
	b Seksi Kebersihan	2
	c Seksi Kelistrikan	4
	Bidang Cipta Karya dan Tata Ruang	1
	a Seksi Tata Ruang	3
	b Seksi Pengairan	7
	c Seksi Penyehatan Lingkungan	5
	Bidang Pengairan	1
	a Seksi Pengelolaan Irigasi	6
	b Seksi Pengelolaan Sungai	3
	c Seksi Operasional, Pemeliharaan dan Bina Manfaat	5
	Bidang Bina Teknis, Pengawasan dan Pengendalian	1
	a Seksi Bina Teknis	3
	b Seksi Pengawasan	1
	c Seksi Pengendalian	3
4	UPTD	
	a UPT SPAM	17
	b UPT PALD	4
	c UPT Air Lakitan	14
	d UPT Kelingi Tugumulyo	66
	Jumlah	163

Sumber : Subbag Kepegawaian DPU CKTRP

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus *Slovin*, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Nilai kritis atau margin of error sebesar 10% dikarenakan jumlah populasi kurang dari 1000. Maka besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : besar sampel minimum

N : jumlah unit populasi

e : besar penyimpangan yang masih bisa ditolerir, yaitu 10% = 0,1

Dari rumus di atas didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1 + 163 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{163}{2,63} = 61,97$$

$n = 61,97$ dibulatkan menjadi 62

Dalam pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2022) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional. Kemudian dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.3 Pengambilan Sampel Pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

No	Sub/Bidang	Jumlah Pegawai	Rumus $\frac{\text{Jumlah Pegawai Per Bidang}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Sampel}$
1	Bagian Sekretariat	13	$\frac{13}{163} \times 62 = 5$
2	Bidang Pertamanan, Kebersihan dan Kelistrikan	10	$\frac{10}{163} \times 62 = 4$
3	Bidang Cipta Karya dan Tata Ruang	16	$\frac{16}{163} \times 62 = 6$
4	Bidang Pengairan	15	$\frac{15}{163} \times 62 = 6$
5	Bidang Bina Teknis, Pengawasan dan Pengendalian	8	$\frac{8}{163} \times 62 = 3$
6	UPT SPAM	17	$\frac{17}{163} \times 62 = 6$
7	UPT PALD	4	$\frac{4}{163} \times 62 = 2$
8	UPT Air Lakitan	14	$\frac{14}{163} \times 62 = 5$
9	UPT Kelingi Tugumulyo	66	$\frac{66}{163} \times 62 = 25$
Total		163	62

Dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 sampel yang diambil perbagian sebanyak 9 sub/bagian karena sub/bagian pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data diperlukan untuk mendukung pelaksanaan penelitian dan juga untuk memastikan keberhasilannya. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber utama, baik individu maupun kelompok. Ini berarti data diperoleh langsung tanpa melalui perantara. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan kuesioner. Wawancara sebagai penelitian pendahuluan untuk mendapatkan informasi awal tentang berbagai isu atau permasalahan pada obyek. Kemudian pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikann pertanyaan yang harus dijawab.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data dalam penelitian yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan mengajukan permohonan izin untuk meminta data yang ada di Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2022)

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek alam yang lain (Sugiyono, 2022).

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) yaitu tanya jawab dengan cara berkomunikasi langsung pada pihak yang terkait untuk memperoleh data dan informasi yang diinginkan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2022)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian disertai dengan bukti-bukti dari hasil penelitian wawancara. Menurut Sugiyono dalam (Harahap, 2022) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.



d. Kuesioner

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikann pertanyaan yang harus dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden (Sugiyono, 2022).

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, jenis instrument yang digunakan adalah skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan indikator, yang mana akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
memperoleh hasil yang ingin dicapai, maka jawaban instrumen diberi skor.

Adapun penjelasan skor jawaban yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Alternatif Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Adapun jumlah instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Instrumen Penelitian

No	Keterangan Variabel	Indikator	Soal	Jumlah Soal
1	Kompensasi (X_1)	1. Gaji	3	12
		2. Upah	3	
		3. Insentif	3	
		4. Kompensasi tidak langsung (Veithzal Rivai, 2018)	3	
2	Disiplin Kerja (X_2)	1. Ketepatan waktu	3	12
		2. Ketaatan terhadap peraturan	3	
		3. Tanggung jawab kerja	3	
		4. Melaksanakan tugas dan kewajiban (Mangkunegara dan Octorent 2022)	3	
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	3	18
		2. Kuantitas	3	
		3. Waktu	3	
		4. Penekanan Biaya	3	
		5. Pengawasan	3	
		6. Hubungan Antar Pegawai (Kasmir, 2019)	3	
4	Motivasi Kerja (M)	1. Balas jasa	3	18
		2. Kondisi kerja	3	
		3. Fasilitas kerja	3	
		4. Prestasi kerja	3	
		5. Pengakuan dari atasan	3	
		6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018)	3	
Jumlah soal			60	

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7 Uji Instrumen Penelitian



Untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Keputusan mengenai sebuah pernyataan dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Najoan *et al.*, 2018). Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Siregar, 2018). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

(Siregar, 2018)

Keterangan :

n = Jumlah responden

X = Skor variabel

Y = Skor total dari variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konstan apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2018). Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Siregar, 2018)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

X₁ = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

ΣX = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ²_t = Varians total

Σσ²_b = Jumlah varians butir

k = Jumlah butir pertanyaan

r₁₁ = Koefisien reliabilitas instrument

3.8 Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan.

Uji asumsi klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sbagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear (Ghozali, 2018)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.9 Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi linier sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Razaq, 2021).

$$Y = a + b.X$$

(Siregar, 2018)

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga dapat menentukan arah dari kedua variabel (Siregar, 2018). Untuk mencari koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

n = Jumlah data (Respon)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat



Untuk mengetahui seberapa hubungan yang diperoleh, maka peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Pedoman Untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,339	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Siregar, 2018)

c. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang di hipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2022)

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sampel

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikat 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) H_0 ditolak atau H_1 diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi di bawah 0,05.
- b) H_0 diterima atau H_1 ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi di bawah 0,05.

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinan adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinan (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Secara varbel, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Ghozali, 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Koefisien Korelasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

e. Uji Interaksi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji interaksi atau *moderated regression analysis* (MRA) merupakan variabel independen yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis variabel moderasi pada penelitian ini digunakan *moderated regression analysis* (MRA).

Adapun model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_i + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + \varepsilon$$

(Ghozali, 2018)

Jadi, pengambilan keputusan hipotesis yang diterima apabila nilai koefisien interaksi antara variabel moderating dan harus memenuhi signifikansi $< 0,05$.

3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas, yang beralamatkan di Jalan Pangeran Muhammad Amin Kompleks Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Kecamatan Muara Beliti Baru Kabupaten Musi Rawas 31661.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Desa Muara Beliti Baru, Kecamatan Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas, Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pengairan (DPU CKTRP) adalah bagian dari pemerintahan Tipe A yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang teknis pekerjaan umum keciptakaryaan, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Dalam melaksanakan tugas pokok, DPUCKTRP menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan bidang pekerjaan umum keciptakaryaan, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan;
- b. Perumusan kebijakan teknis pekerjaan umum keciptakaryaan, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan;
- c. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pekerjaan umumkeciptakaryaan, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pekerjaan umum ciptakarya, tata ruang, pengairan, pertamanan dan kelistrikan;
- e. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas;
- f. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.1.1 Visi dan Misi

a. Visi

Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan merupakan gambaran tentang masa depan yang realistis dan ingin diwujudkan oleh seluruh aparatur Dinas. Visi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan adalah “Sejahtera, Mandiri, Produktif, Unggul, Religius, Nyaman dan Aman.

b. Misi

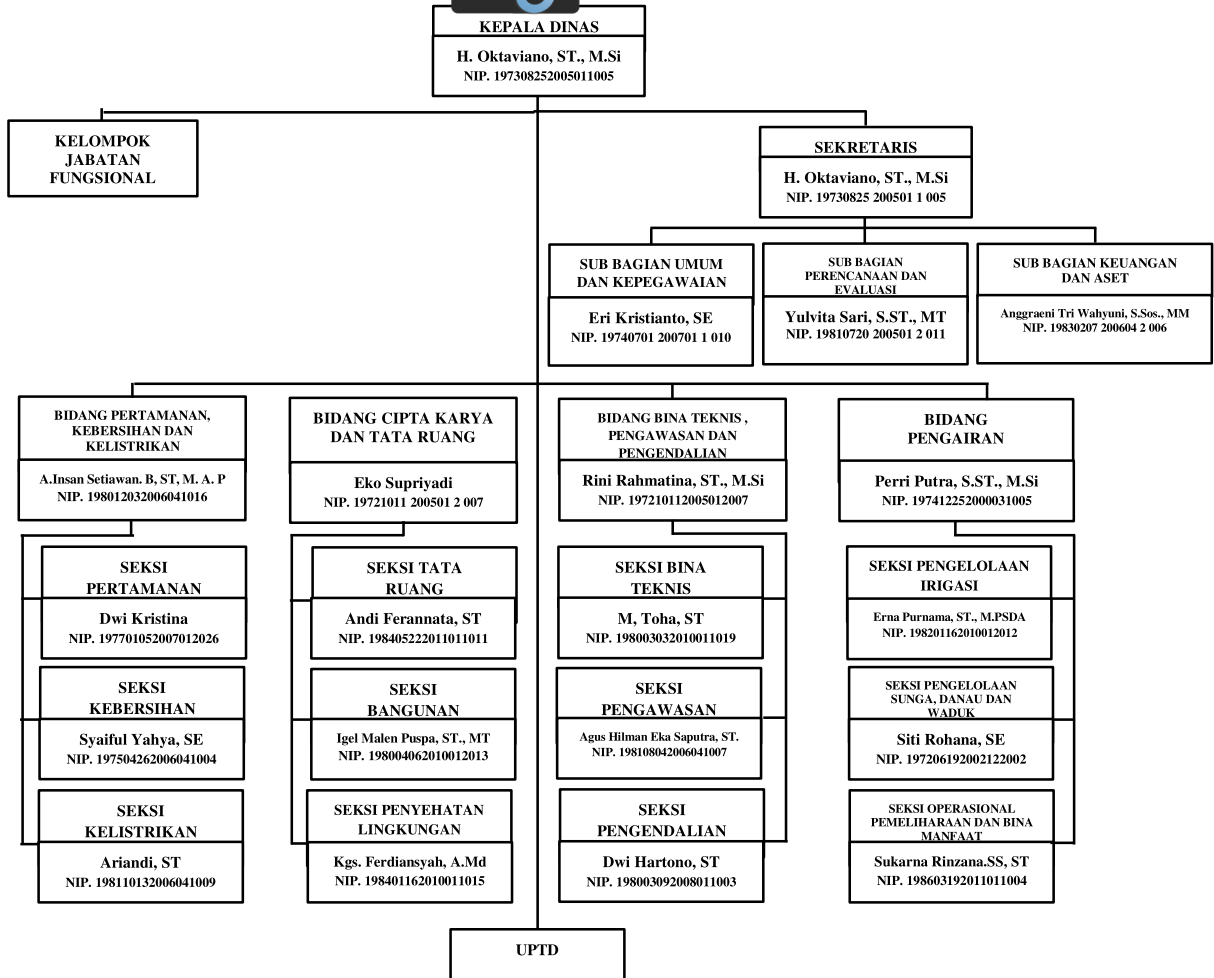
Misi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan merupakan pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai dimasa depan untuk mencapai visi Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan dengan Misi sebagai “Memperbaiki Kualitas Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur”.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.1.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut:



Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas PUCK TRP Musi Rawas

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabaupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas



Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Untuk menguji tingkat validitas empiris suatu instrumen, peneliti menguji instrumen tersebut pada sasaran penelitian. Langkah ini disebut sebagai uji coba instrument, apabila data yang diperoleh dari uji coba ini sesuai dengan yang seharusnya, berarti instrumen sudah baik atau valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan responden sebanyak 25 orang yang merupakan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kota Lubuklinggau, dengan signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai r table sebesar 0,396 perhitungan validitas instrumen didasarkan perbandingan antara r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka data bisa dikatakan valid, sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid. Pengujian validitas menggunakan bantuan komputer program pengolah data yaitu SPSS 25. Adapun Hasil Uji Validitas terhadap keseluruhan data reseeden dalam penelitian ini tersaji pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
1	Sistem penggajian hendaknya sesuai standar yang ditetapkan pemerintah	0,636	0,396	Valid
2	Gaji pegawai disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai	0,644	0,396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
3	Sistem penerimaan upah bulannya tepat waktu atau terlambat	0,515	0,396	Valid
4	Dengan adanya upah dapat membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,510	0,396	Valid
5	Upah / gaji yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan beban kerja	0,514	0,396	Valid
6	Pemberian upah / gaji disesuaikan dengan jabatan masing-masing pegawai	0,489	0,396	Valid
7	Selain gaji pokok pegawai juga menerima insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai	0,482	0,396	Valid
8	Pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan sudah sesuai dengan kinerja dan absensi pegawai	0,754	0,396	Valid
9	Sistem pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai selalu tepat waktu setiap bulannya atau tidak terlambat	0,427	0,396	Valid
10	Pegawai memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga ,dan sebagainya	0,497	0,396	Valid
11	Tunjangan yang diberikan hendaknya sesuai dengan peranan / posisi masing-masing pegawai	0,572	0,396	Valid
12	Dengan pemberian tunjangan pegawai dapat mengandalkan tunjangan tersebut untuk pemenuhan kebutuhannya	0,683	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,5 dan $N = 25$ diperoleh $r_{tabel} = 0,396$. Dengan semua nilai r_{hitung} (CITC) yang berada di atas nilai terendah r_{hitung} sebesar 0,427 terhadap nilai r_{tabel} 0,396. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kompensasi (X1) semua item pernyataan yang berjumlah 12 butir adalah valid, karena

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
1	Pegawai diwajibkan hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan instansi tempat bekerja	0,627	0,396	Valid
2	Setiap pegawai hendaknya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,591	0,396	Valid
3	Pegawai hendaknya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu	0,729	0,396	Valid
4	Pegawai wajib menaati peraturan yang telah diterapkan instansi tempat bekerja.	0,685	0,396	Valid
5	Pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di instansi akan diberikan peringatan yang bersifat positif	0,708	0,396	Valid
6	Pegawai wajib melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan	0,526	0,396	Valid
7	Pegawai hendaknya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	0,659	0,396	Valid
8	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	0,855	0,396	Valid
9	Pegawai diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawabnya untuk menjalankan kegiatan organisasi	0,670	0,396	Valid
10	Pegawai wajib meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang bekerja	0,692	0,396	Valid
11	Pegawai hendaknya merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	0,656	0,396	Valid
12	Pegawai hendaknya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,717	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja di atas dengan 25 responden, semua nilai r_{hitung} (CITC) tersebut semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,526 terhadap r_{tabel} sebesar 0,396. Dengan hasil uji

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X2) semua item pernyataan berjumlah 12 butir adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (M)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
1	Pegawai menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam suatu periode tertentu dengan jumlah tertentu	0,775	0,396	Valid
2	Dengan gaji yang diterima pegawai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja	0,701	0,396	Valid
3	Dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja pegawai	0,608	0,396	Valid
4	Dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman	0,609	0,396	Valid
5	Dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja pegawai	0,743	0,396	Valid
6	Pegawai akan merasa nyaman apabila bekerja di lingkungan yang aman	0,781	0,396	Valid
7	Fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,707	0,396	Valid
8	Fasilitas yang disediakan instansi saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai	0,588	0,396	Valid
9	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai	0,737	0,396	Valid
10	Uraian kerja yang jelas diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk peningkatan karir	0,668	0,396	Valid
11	Uraian kerja yang jelas diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk peningkatan karir	0,688	0,396	Valid
12	Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai	0,650	0,396	Valid
13	Dengan adanya pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja hendaknya	0,655	0,396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
	mampu membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja			
14	Dengan pujian dan penghargaan pegawai semakin percaya diri dalam bekerja	0,761	0,396	Valid
15	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai	0,775	0,396	Valid
16	Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai	0,701	0,396	Valid
17	Dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai	0,724	0,396	Valid
18	Pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya	0,811	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel motivasi kerja (M) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,5 dan $N = 25$ diperoleh $r_{tabel} = 0,396$. Dengan semua nilai r_{hitung} (CITC) yang berada di atas nilai terendah r_{hitung} sebesar 0,588 terhadap nilai r_{tabel} 0,396. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi motivasi kerja (M) semua item pernyataan yang berjumlah 18 butir adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
1	Pegawai hendaknya mampu memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerjanya	0,651	0,396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
2	Pegawai diharapkan berusaha mengeluarkan keributannya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,790	0,396	Valid
3	Pegawai hendaknya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,750	0,396	Valid
4	Pegawai hendaknya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,663	0,396	Valid
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0,824	0,396	Valid
6	Pegawai hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan	0,645	0,396	Valid
7	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan	0,591	0,396	Valid
8	Pegawai hendaknya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	0,714	0,396	Valid
9	Pegawai diharapkan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,663	0,396	Valid
10	Anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya instansi untuk mencapai target atau tujuan tertentu	0,651	0,396	Valid
11	Sistem anggaran biaya yang berlaku digunakan sebagai alat pengendalian biaya	0,790	0,396	Valid
12	Dalam pelaksanaan anggaran koordinasi antar bagian selalu dilaksanakan	0,750	0,396	Valid
13	Dengan adanya pengawasan keprilakuan pegawai dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja	0,621	0,396	Valid
14	Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.	0,824	0,396	Valid
15	Pimpinan melakukan langkah perbaikan penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan pada pegawai.	0,673	0,396	Valid
16	Pegawai hendaknya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya	0,550	0,396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Item Pernyataan	r_{hitung} (CITC)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$) $n = 25$	Ket
17	Para pegawai merencanakan kerja yang selalu membantu bertukar pikiran mengenai pekerjaan	0,671	0,396	Valid
18	Pegawai mampu menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja saya melakukan kesalahan.	0,736	0,396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,5 dan $N = 25$ diperoleh $r_{tabel} = 0,396$. Dengan semua nilai r_{hitung} (CITC) yang berada di atas nilai terendah r_{hitung} sebesar 0,550 terhadap nilai r_{tabel} 0,396. Dengan hasil uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) semua item pernyataan yang berjumlah 18 butir adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka semua pernyataan dalam variabel ini dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengujian untuk reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Hasil Pengujian reliabilitas terhadap variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (M) Pada Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil bahwa nilai alpa atau Cronbach's Alpha lebih besar dari r_{tabel} 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel. Hasil tersebut dijelaskan seperti pada table berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Cronbachs Alpha</i>	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 25	Ket
1	Kompensasi	0,870	5%	0,396	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,922	5%	0,396	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,949	5%	0,396	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,948	5%	0,396	Reliabel

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai $(0,870) > r_{tabel} (0,396)$, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai $(0,922) > r_{tabel} (0,396)$, variabel Motivasi Kerja (M) memiliki nilai $(0,949) > r_{tabel} (0,396)$, dan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai $(0,948) > r_{tabel} (0,396)$. Instrumen variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dapat dianggap reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Dengan hasil uji validitas dan reliabilitas yang menyatakan valid, maka penyebaran kuesioner di Dinas PU Cipta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dilaksanakan.



4.2.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	Laki-laki	43	69,4
2	Perempuan	19	30,6
	Jumlah	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan dari 62 responden menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden atau sebesar 69,4% adalah laki-laki dan 19 responden atau 30,6% adalah perempuan.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	21-25 Tahun	0	0,0
2	26-30 Tahun	1	1,6
3	31-35 Tahun	2	3,2
4	36-40 Tahun	16	25,8
5	41-45 Tahun	20	32,3
6	>46 Tahun	23	37,1
	Jumlah	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 62 responden menunjukkan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,6% berusia 26-30 tahun, 2 responden atau sebesar 3,2% berusia 31-35 tahun, 16 responden atau sebesar 25,8% berusia 36-40 tahun, 20 responden atau sebesar 32,3% berusia 41-45 tahun dan 23 responden atau sebesar 37,1% berusia >46 tahun.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	SMA	4	6,5
2	DIII	14	22,5
3	S1	24	38,7
4	S2	20	32,3
Jumlah		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dari 62 responden menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 6,5% dengan pendidikan terakhir SMA, 14 responden atau 22,5% dengan pendidikan terakhir DIII, kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 24 responden atau sebesar 38,7% dan yang berpendidikan S2 berjumlah 20 responden atau sebesar 32,3%.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase %
1	≤ 2 Tahun	0	0,0
2	3-5 Tahun	3	4,8
3	≥ 5 Tahun	59	95,2
Jumlah		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diuraikan bahwa sebanyak 3 responden atau 4,8% telah bekerja 3-5 tahun dan sebanyak 59 responden atau sebesar 95,2% telah bekerja lebih dari 5 tahun.



4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data penelitian dimaksud untuk melihat distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini yang menjadi responden sebanyak 62 pegawai. Adapun rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan berkaitan dengan Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (M) dan Kinerja Pegawai (Y) dimana pernyataan diberikan sebanyak 60 butir.

a. Rekapitulasi frekuensi Jawaban mengenai pernyataan berkaitan dengan variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel X_1 Pernyataan 1

Sistem penggajian hendaknya sesuai standar yang ditetapkan pemerintah			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,2
2	Setuju	36	58,0
3	Netral	14	22,6
4	Tidak Setuju	2	3,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 36 responden (58,0%) menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 10 responden (16,2%)

menyatakan sangat setuju, 3 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju,

sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang paling dominan menyatakan setuju membuktikan

bahwa sistem penggajian pada Dinas Pu Cipta Karya Tata Ruang dan

Pengairan Kabupaten Musi Rasa sudah sesuai dengan standar yang

ditetapkan pemerintah.

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 2

Gaji pegawai disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	8	12,9
2	Setuju	30	48,4
3	Netral	18	29,0
4	Tidak Setuju	6	9,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total

62 responden mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan

setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan netral, 8 responden (12,9%)

menyatakan sangat setuju, 6 responden (9,7%) menyatakan tidak setuju

dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang paling dominan menyatakan setuju membuktikan

bahwa gaji pegawai yang diberikan sesuai dengan kompetensi masing-

masing pegawai.

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 3

Sistem penerimaan gaji setiap bulannya tepat waktu atau tidak terlambat			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	12	19,4
2	Setuju	42	67,7

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3	Netral	8	12,9
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (12,9%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa sistem penerimaan gaji setiap bulannya tepat waktu

Tabel 4.13 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 4

Dengan adanya upah / gaji dapat membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	4	6,5
2	Setuju	44	71,0
3	Netral	12	19,3
4	Tidak Setuju	2	3,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari total 62 responden, sebanyak 44 responden (71,0%) menyatakan setuju, 12 responden (19,3%) menyatakan netral, 4 responden (6,5%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan adanya upah/gaji dapat membantu pegawai memenuhi kebutuhan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.14 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 5

Upah / gaji yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan beban kerja				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	10	16,1	
2	Setuju	36	58,1	
3	Netral	14	22,6	
4	Tidak Setuju	2	3,2	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari total 62 responden, sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 10 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa upah/gaji yang diberikan pegawai disesuaikan dengan beban kerja.

Tabel 4.15 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 6

Pemberian upah / gaji disesuaikan dengan jabatan masing-masing pegawai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	8	12,9	
2	Setuju	30	48,4	
3	Netral	18	29,0	
4	Tidak Setuju	6	9,7	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan netral, 8 responden (12,9%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (9,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.16 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 7

Selain gaji pokok pegawai juga menerima insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	12	19,4	
2	Setuju	42	67,7	
3	Netral	8	12,9	
4	Tidak Setuju	0	0,0	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (12,9%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai menerima insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TTP).

Tabel 4.17 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 8

Pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sudah sesuai dengan kinerja dan absensi pegawai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	4	6,5	
2	Setuju	44	71,0	
3	Netral	12	19,3	
4	Tidak Setuju	2	3,2	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 44 responden (71,0%) menyatakan setuju, 12 responden (19,3%) menyatakan netral, 4 responden (6,5%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.18 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 9

Sistem pemberian alternatif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) selalu tepat setiap bulannya atau tidak terlambat				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	10	16,1	
2	Setuju	36	58,1	
3	Netral	14	22,6	
4	Tidak Setuju	2	3,2	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 10 responden atau (16,1%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.19 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 10

Pegawai memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga ,dan sebagainya				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	10	16,1	
2	Setuju	36	58,1	
3	Netral	14	22,6	
4	Tidak Setuju	2	3,2	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 10 responden atau (16,1%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.20 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 11

Tunjangan yang diinginkan hendaknya sesuai dengan peranan / posisi masing-masing pegawai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	8	12,9	
2	Setuju	30	48,4	
3	Netral	18	29,0	
4	Tidak Setuju	6	9,7	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan netral, 8 responden (12,9%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (9,7%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.21 Deskriptif Variabel X1 Pernyataan 12

Dengan pemberian tunjangan pegawai dapat mengandalkan tunjangan tersebut untuk pemenuhan kebutuhannya				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	12	19,4	
2	Setuju	42	67,7	
3	Netral	8	12,9	
4	Tidak Setuju	0	0,0	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, terlihat bahwa dari total 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (12,9%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Rekapitulasi frekuensi Jawaban mengenai pernyataan berkaitan

dengan variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.22 Deskriptif Variabel X₂ Pernyataan 1

Pegawai diwajibkan hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan instansi tempat bekerja			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	25,8
2	Setuju	30	48,4
3	Netral	15	24,2
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, 16 responden (25,8%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan netral dan 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju. Sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai wajib hadir tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.23 Deskriptif Variabel X₂ Pernyataan 2

Setiap pegawai hendaknya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	24,2
2	Setuju	35	56,5
3	Netral	11	17,7
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, menunjukkan sebanyak 35 responden (56,2%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan netral dan 1 responden (1,6%)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan tidak setuju. Sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan adalah setuju bahwa pegawai hendaknya atau seharusnya pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.24 Dskriptif Variabel X2 Pernyataan 3

Pegawai hendaknya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	29,0
2	Setuju	33	53,2
3	Netral	10	16,2
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 33 responden (53,2%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,2%) menyatakan netral dan 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju. Sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.25 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 4

Pegawai wajib menaati peraturan yang telah diterapkan instansi tempat bekerja.			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	21	33,8
2	Setuju	33	53,2
3	Netral	8	13,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 33 responden (53,2%) menyatakan setuju, 21 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (13,0%) menyatakan netral dan tidak ada responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai wajib menaati peraturan yang ditetapkan instansi.

Tabel 4.26 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 5

Pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di instansi akan diberikan peringatan yang bersifat positif			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	29,0
2	Setuju	34	54,8
3	Netral	8	13,0
4	Tidak Setuju	2	3,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 34 responden (54,8%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (13,0%) menyatakan netral dan 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Tanggapan responden paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan peringatan yang bersifat positif.

Tabel 4.27 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 6

Pegawai wajib melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	32,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	10	16,1
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 20 responden

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(32,3%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai wajib melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 4.28 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 7

Pegawai hendaknya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	22,6
2	Setuju	37	59,7
3	Netral	10	16,1
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 37 responden (59,7%) menyatakan setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,1%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai hendaknya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4.29 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 8

Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	32,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	9	14,5
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 20 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (14,5%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan atasan menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal.

Tabel 4.30 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 9

Pegawai diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawabnya untuk menjalankan kegiatan organisasi			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	17	27,4
2	Setuju	41	66,2
3	Netral	3	4,8
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 41 responden (66,2%) menyatakan setuju, 17 responden (27,4%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (4,8%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawabnya untuk menjalankan kegiatan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.31 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 10

Pegawai wajib meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang bekerja				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	17	27,4	
2	Setuju	37	59,7	
3	Netral	7	11,3	
4	Tidak Setuju	1	1,6	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 37 responden (59,7%) menyatakan setuju, 17 responden (27,4%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai wajib meminta izin kepada atasan ketika tidak masuk kerja

Tabel 4.32 Deskriptif Variabel X2 Pernyataan 11

Pegawai hendaknya merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	15	24,2	
2	Setuju	32	51,6	
3	Netral	14	22,6	
4	Tidak Setuju	1	1,6	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai hendaknya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.33 Deskriptif Variabel M Pernyataan 12

Pegawai hendaknya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	24,2
2	Setuju	39	62,9
3	Netral	7	11,3
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 39 responden (62,9%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai hendaknya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

c. Rekapitulasi frekuensi Jawaban mengenai pernyataan berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (M)

Tabel 4.34 Deskriptif Variabel M Pernyataan 1

Pegawai menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam suatu periode tertentu dengan jumlah tertentu			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	14	22,6
2	Setuju	30	48,4
3	Netral	18	29,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan netral, 14 responden (22,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai menerima kompensasi sebagai balas jasa dalam periode tertentu.

Tabel 4.35 Deskriptif Variabel M Pernyataan 2

Dengan gaji yang diterima pegawai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	32,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	10	16,1
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 20 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan gaji yang diterima pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.36 Deskriptif Variabel M Pernyataan 3

Dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	25	40,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	5	8,1
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 27 responden (40,3%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (8,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju dengan pemberian balas jasa yang kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4.37 Deskriptif Variabel M Pernyataan 4

Dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	27	43,5
2	Setuju	26	42,0
3	Netral	9	14,5
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (42,0%) menyatakan setuju, 9 responden (14,5%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan sangat setuju bahwa dengan kondisi ruang kerja yang bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Tabel 4. 38 Deskriptif Variabel M Pernyataan 5

Dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	23	37,1
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	7	11,3
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 24,2% responden (37,1%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju dengan penerangan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik akan membantu efisiensi kerja pegawai.

Tabel 4.39 Deskriptif Variabel M Pernyataan 6

Pegawai akan merasa nyaman apabila bekerja di lingkungan yang aman			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	24,2
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	15	24,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan bekerja di lingkungan yang aman pegawai akan merasa nyaman.

Tabel 4.40 Deskriptif Variabel M Pernyataan 7

Fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	30	48,4
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	0	0,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan sangat setuju dan 30 responden (48,4%) menyatakan sangat setuju. Sementara tidak ada responden yang menyatakan netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju bahwa dengan fasilitas kerja yang lengkap dapat memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.41 Deskriptif Variabel M Pernyataan 8

Fasilitas yang disediakan instansi saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	16	25,8
2	Setuju	29	46,8
3	Netral	17	27,4
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan setuju, 16 responden (25,8%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (27,4%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa fasilitas yang disediakan instansi saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.42 Deskriptif Variabel M Pernyataan 9

Fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	22	35,5
2	Setuju	31	50,0
3	Netral	9	14,5
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan setuju, 22 responden (35,5%) menyatakan sangat setuju, 9 responden menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan kerja pegawai.

Tabel 4.43 Deskriptif Variabel M Pernyataan 10

Uraian kerja yang jelas diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk peningkatan karir			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	22	35,5
2	Setuju	35	56,5
3	Netral	5	8,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 35 responden (56,5%) menyatakan setuju, 22 responden (35,5%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (8,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa uraian kerja yang jelas dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tabel 4.44 Deskriptif Variabel M Pernyataan 11

Peningkatan prestasi kerja didukung oleh hubungan harmonis antar sesama rekan kerja			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	32,3
2	Setuju	31	50,0
3	Netral	11	17,7
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 31 responden (50,0%) menyatakan setuju, 28 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa peningkatan prestasi kerja didukung oleh hubungan harmonis antar sesama rekan kerja.

Tabel 4.45 Deskriptif Variabel M Pernyataan 12

Dengan adanya penghargaan atas prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	28	45,2
2	Setuju	30	48,3
3	Netral	4	6,5
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 30 responden (48,3%) menyatakan setuju, 28 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (6,5%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju dengan penghargaan atas prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.46 Deskriptif Variabel M Pernyataan 13

Dengan adanya pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja hendaknya mampu membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja.			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	29,0
2	Setuju	35	56,5
3	Netral	7	11,3
4	Tidak Setuju	2	3,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 35 responden (56,3%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, 2 responden (3,2%) menyatakan tidak setuju. Sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan adanya pujian dari pimpinan hendaknya mampu membuat pegawai semakin bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.47 Deskriptif Variabel M Pernyataan 14

Dengan pujian dari pimpinan pegawai semakin percaya diri dalam bekerja			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	18	29,0
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	12	19,4
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan pujian dari pimpinan pegawai semakin bersemangat dalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.48 Deskriptif Variabel M Pernyataan 15

Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	42	67,7	
2	Setuju	13	21,0	
3	Netral	7	11,3	
4	Tidak Setuju	0	0,0	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (21,0%) menyatakan setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.49 Deskriptif Variabel M Pernyataan 16

Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya mampu mengoptimalkan kinerja pegawai				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	14	22,6	
2	Setuju	30	48,4	
3	Netral	18	29,0	
4	Tidak Setuju	0	0,0	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, 18 responden (29,0%) menyatakan netral, 14 responden (22,6%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan setuju bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang dan kompetensi dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Tabel 4.50 Deskriptif Variabel M Pernyataan 17

Dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	20	32,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	10	16,1
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 20 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dengan penempatan posisi jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Tabel 4.51 Deskriptif Variabel M Pernyataan 18

Pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minatnya			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	25	40,3
2	Setuju	32	51,6
3	Netral	5	8,1
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, 25 responden (40,3%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (8,1%) menyatakan netral, sementara tidak ada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil

tanggapan responden dominan menyatakan setuju pegawai akan merasa

semangat bekerja apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai minatnya.



d. Rekapitulasi frekuensi Jawaban mengenai pernyataan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.52 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 1

Pegawai hendaknya mampu memahami dengan baik apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerjanya			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,1
2	Setuju	39	62,9
3	Netral	13	21,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 39 responden (62,9%) menyatakan setuju, 13 responden (21,0%) menyatakan netral, 10 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju pegawai hendaknya memahami apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas kerjanya.

Tabel 4.53 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 2

Pegawai diharapkan mampu berusaha mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	5	8,0
2	Setuju	44	71,0
3	Netral	13	21,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 44 responden (71,0%) menyatakan setuju, 13 responden (21,0%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (12,9%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa pegawai diharapkan mampu berusaha mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.54 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 3

Pegawai hendaknya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	11	17,7
2	Setuju	42	67,7
3	Netral	8	13,0
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (13,0%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai diharapkan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.55 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 4

Pegawai hendaknya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan					
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent		
1	Sangat Setuju	13	21,0		
2	Setuju	41	66,1		
3	Netral	7	11,3		
4	Tidak Setuju	1	1,6		
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0		
Total		62	100,0		

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 41 responden (66,1%) menyatakan setuju, 13 responden (21,0%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (11,3%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4.56 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 5

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent		
1	Sangat Setuju	8	13,0		
2	Setuju	42	67,7		
3	Netral	11	17,7		
4	Tidak Setuju	1	1,6		
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0		
Total		62	100,0		

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan netral, 8 responden (13,0%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat berinisiatif tanpa menunggu perintah dan



Tabel 4.57 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 6

Pegawai hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban pekerjaan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	7	1,6
2	Setuju	41	21,0
3	Netral	13	66,1
4	Tidak Setuju	1	11,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 41 responden (66,1%) menyatakan setuju, 13 responden (21,0%) menyatakan netral, 7 responden (11,3%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju pegawai hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar pekerjaan tidak menumpuk dan menjadi beban kerja.

Tabel 4.58 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 7

Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	9	14,5
2	Setuju	38	61,3
3	Netral	14	22,6
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 38 responden (61,3%) menyatakan setuju, 14 responden (22,6%) menyatakan netral, 9

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

responden (14,5%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,6%)

menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan

menyatakan setuju bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan

tugas telah sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.59 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 8

Pegawai hendaknya mampu menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	17	27,4
2	Setuju	30	48,4
3	Netral	15	24,2
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan setuju, 17 responden (27,4%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa pegawai hendaknya mampu menggunakan dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 4.60 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 9

Pegawai diharapkan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	24,2
2	Setuju	36	58,1
3	Netral	11	17,7
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pegawai diharapkan mampu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Tabel 4.61 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 10

Anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya instansi untuk mencapai target atau tujuan tertentu			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	15	24,2
2	Setuju	36	58,1
3	Netral	10	16,1
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Total	62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 36 responden (58,1%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (16,1%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasi semua sumber daya instansi untuk mencapai target.

Tabel 4.62 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 11

Sistem anggaran biaya yang berlaku digunakan sebagai alat pengendalian biaya			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	10	16,2
2	Setuju	42	67,7
3	Netral	9	14,5

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 42 responden (67,7%) menyatakan setuju, 10 responden (16,2%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (14,5%) menyatakan netral, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa sistem anggaran biaya digunakan sebagai alat pengendalian biaya.

Tabel 4.63 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 12

Dalam pelaksanaan anggaran koordinasi antar bagian selalu dilaksanakan			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	5	8,0
2	Setuju	44	71,0
3	Netral	12	19,4
4	Tidak Setuju	1	1,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 44 responden (71,0%) menyatakan setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan netral, 5 responden (8,0%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (1,6%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa dalam pelaksanaan anggaran koordinasi antar bagian selalu dilaksanakan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.64 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 13

Dengan adanya pengawasan keprilakuan pegawai dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	10	16,2	
2	Setuju	40	64,5	
3	Netral	11	17,7	
4	Tidak Setuju	1	1,6	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 40 responden (64,5%) menyatakan setuju, 11 responden (17,7%) menyatakan netral, 10 responden (16,1%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (16,1%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju bahwa Dengan adanya pengawasan keprilakuan pegawai dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

Tabel 4.65 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 14

Pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	9	14,5	
2	Setuju	37	59,7	
3	Netral	15	24,2	
4	Tidak Setuju	1	1,6	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 37 responden (59,7%) menyatakan setuju, 15 responden (24,2%) menyatakan netral, 9 responden (14,5%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (16,1%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden dominan menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Tabel 4.66 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 15

Pimpinan melakukan langkah perbaikan penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan pada pegawai.			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	13	21,0
2	Setuju	36	58,0
3	Netral	13	21,0
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 36 responden (58,0%) menyatakan setuju, Hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan instruksi dan memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Tabel 4.67 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 16

Pegawai hendaknya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja lainnya			
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
1	Sangat Setuju	5	8,0
2	Setuju	45	72,6
3	Netral	12	19,4
4	Tidak Setuju	0	0,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
Total		62	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 202

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 45 responden (72,6%) menyatakan setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan netral, 5 responden (8,0%) menyatakan sangat setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Tanggapan responden dominan menyatakan pegawai hendaknya selalu mengutamakan etika dengan atasan maupaun dengan rekan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.68 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 17

Para pegawai menyetujui rekan kerja yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	11	17,7	
2	Setuju	39	63,0	
3	Netral	11	17,7	
4	Tidak Setuju	1	1,6	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, mayoritas sebanyak 39 responden (63,0%) menyatakan setuju, 11 responden (17,7) (24,2%), 11 responden (17,7%) menyatakan netral, responden (14,5%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (16,1%) menyatakan tidak setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden dominan menyatakan setuju pegawai memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan.

Tabel 4.69 Deskriptif Variabel Y Pernyataan 18

Pegawai mampu menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja melakukan kesalahan.				
No	Alternatif Jawaban	Frequency	Percent	
1	Sangat Setuju	17	27,4	
2	Setuju	33	53,2	
3	Netral	12	19,4	
4	Tidak Setuju	0	0,0	
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	
Total		62	100,0	

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Pada item pernyataan di atas, bahwa dari 62 responden mayoritas sebanyak 33 responden (53,2%) menyatakan setuju, 17 responden (27,4%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (19,4%) menyatakan netral, sementara tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil tanggapan responden yang paling dominan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyanggah dengan baik dan professional jika rekan melakukan kesalahan.



4.2.5 Hasil Uji Asumsi Kl

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik.

1. Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.
2. Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal

Tabel 4.70 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensasi	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		62	62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,23	49,16	75,65	71,32
	Std. Deviation	6,096	3,747	3,383	4,655
Most Extreme Differences	Absolute	,160	,095	,088	,076
	Positive	,160	,095	,076	,076
	Negative	-,098	-,088	-,088	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		1,258	,750	,690	,599
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085	,626	,728	,866

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

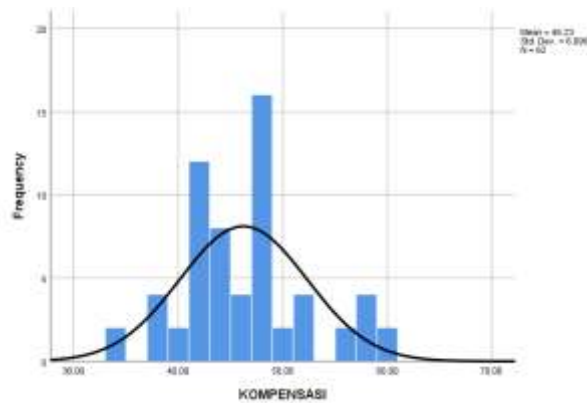
Hasil uji normalitas pada tabel 4.70 output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai sinifikansi Asymp. Sig(2-tailed) untuk variabel kompensasi dengan nilai (0,085), disiplin kerja dengan nilai (0,626)), motivasi kerja dengan nilai (0,729)

Protected by PDF Anti-Copy Free

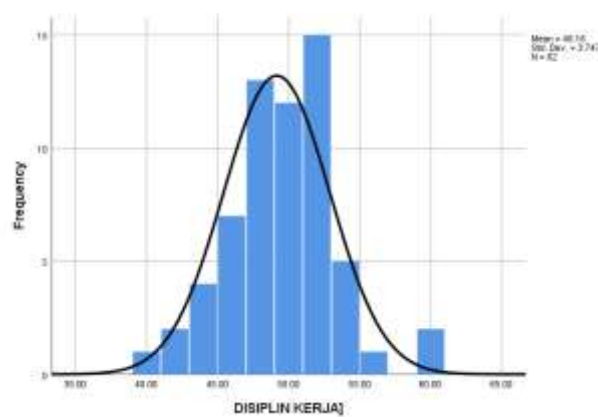
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan kinerja pegawai dengan nilai (0,866). Signifikansi untuk keempat variabel semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada keempat variabel tersebut dapat dinyatakan normal.

Dibawah ini merupakan gambar grafik uji normalitas Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

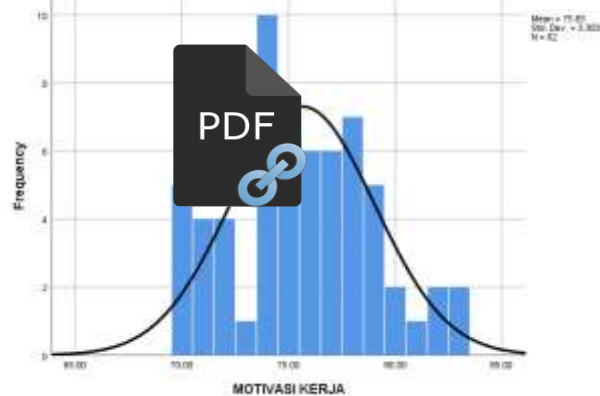


Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Variabel X1 Kompensasi

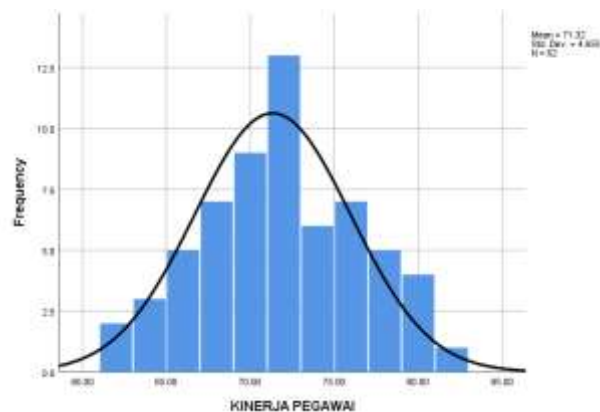


Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas Variabel X2 Disiplin Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas Variabel M Motivasi Kerja



Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas Variabel Y Kinerja Pegawai

Gambar diatas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik Histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel kompensasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dan variabel

disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.71 Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	481,861	14	34,419	1,927	,048
		Linearity	238,630	1	238,630	13,357	,001
		Deviation from Linearity	243,231	13	18,710	1,047	,426
	Within Groups		839,688	47	17,866		
	Total		1321,548	61			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Hasil dapat dikatakan linear apabila nilai sig. *deviation from linearity* > 0,05. Hasil olah data diperoleh nilai variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai dengan *Deviation from linearity* 0,426 > 0,05 yang berarti hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai adalah linear.

Tabel 4.72 Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	665,443	16	41,590	2,853	,003
		Linearity	358,093	1	358,093	24,560	,000
		Deviation from Linearity	307,350	15	20,490	1,405	,186
	Within Groups		656,106	45	14,580		
	Total		1321,548	61			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Hasil dapat dikatakan linear apabila nilai sig. *deviation from linearity* > 0,05. Melihat dari hasil olah data primer diperoleh bahwa nilai variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dengan *Deviation from linearity* 0,186 > 0,05 yang berarti hubungan antara variabel bebas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yaitu Disiplin Kerja terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

adalah linear.



4.2.6 Metode Analisis Data

a. Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mencari hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada 62 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas, yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

1) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.73 Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std.error	Beta
(Constant)	56,324	4,160	
Kompensasi	,324	,089	,425

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil tabel diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana nilai constant (a) = 56,324 sedangkan nilai (b) = 0,324. Dari hasil output spss nilai tersebut dimasukan kedalam rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 56,324 + 0,324 \text{ Kompensasi}$$

Dimana:



1. Nilai konstanta sebesar 56,324 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Kompensasi (X1) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,324.
2. Untuk Variabel Kompensasi (X1) koefisien regresi adalah positif (0,324). Hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X1) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,986.

a) Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan dugaan adanya hubungan antara variabel dalam populasi melalui data hubungan variabel didalam sampel dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel dalam sampel.

Tabel 4.74 Hasil Uji Korelasi Kompensasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,425 ^a	,181	,167	4,248

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.74 di atas diperoleh dari hasil masing-masing variabel Kompensasi (X1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,425 berada pada interval koefisien 0,41 - 0,70 yang berarti hubungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antara variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang signifikan. Nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai searah.

b) Uji Parsial (Uji T)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t yang disajikan tabel dibawah ini :

Tabel 4.75 Hasil Uji t Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	t	Sig.
(Constant)	13,540	,000
Kompensasi	3,636	,001

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil tabel 4.75 hasil uji t diatas, di peroleh nilai variabel Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3,636$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(62-2=60)} = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,001 < (\alpha) 0,05$. Artinya secara parsial variabel Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

2) Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.76 Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std.error	Beta
(Constant)	39,533	6,751	
Disiplin Kerja	,647	,137	,521

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil tabel diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana nilai constant = 39,533 sedangkan nilai (b) = 0,647. Dari hasil output spss nilai tersebut dimasukkan kedalam rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,533 + 0,647 \text{ Disiplin Kerja}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta sebesar 39,533 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 39,533%.
2. Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) koefisien regresi adalah positif (0,647). Hal ini dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,647%.

a) Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan dugaan adanya hubungan antara variabel dalam populasi melalui data hubungan variabel didalam sampel dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel dalam sampel.

Tabel 4.77 Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,271	,259	4,007

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.77 di atas diperoleh dari hasil masing-masing variabel Disiplin Kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) koefisien korelasi (R) sebesar 0,521 berada pada interval koefisien 0,41 - 0,70 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai searah.

b) Uji Parsial (Uji T)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci dapat disajikan tabel dibawah ini :

Tabel 4.74 Hasil Uji t Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	t	Sig.
(Constant)	5,856	,000
Disiplin Kerja	4,722	,000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Dari hasil tabel 4,78 hasil uji t diatas, di peroleh nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 4,722$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n(62-2)=60)} = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$. Artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

b. Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun

rekapitulasi hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel

dibawah ini:



Tabel 4.75 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,353	3,744

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

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan nilai determinasi $R = 0,612$ berada pada interval koefisien $0,60 - 0,799$ berarti hubungan variabel menunjukkan hubungan yang kuat antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Sedangkan koefisien determinasi sebesar R^2 (R Square) = $0,374$ ($37,4\%$) artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 37,4\% = 62,6\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

e. Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

variabel dependen. Mengingat model dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi, maka untuk menguji hipotesis digunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA).



Tabel 4.76 Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,349	3,754

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji analisis atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada tabel 4.80 dapat menunjukkan perubahan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja setelah adanya variabel moderasi Motivasi Kerja yang memperoleh nilai R Square sebesar 0,392 atau 39,2%. Hal ini menunjukkan hasil nilai R Square variabel Kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar yaitu 0,374 atau 37,4% sehingga variabel moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 1,8%.

Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas setelah disesuaikan sisanya $100\% - 39,2\% = 60,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, pengawasan, budaya organisasi dan lain-lain. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan hipotesis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.



4.3 Hasil Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Moderasi Pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai”. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,636 dengan tingkat signifikan 0,05 dan (df) = n-k (62-2=60) diperoleh t tabel 1,670. Besarnya nilai signifikansi dari uji ini menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menolak H₀ dan menerima H_a karena nilai t hitung > dari nilai t tabel.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,425 berada pada interval koefisien 0,41 - 0,70 yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

positif artinya korelasi atau hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai searah. Sehingga disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan “Terdapat Pengaruh yang Signifikan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas”.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penellitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lilik Hidayati, 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa indikator - indikator yang telah di ujikan pada pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah mampu dan menyadari akan pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diinginkan oleh organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t , untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,722 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $(df) = n-k (62-2=60)$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dieproleh t tabel 1,670. Besarnya nilai signifikansi dari uji ini menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a .

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,521 berada pada interval koefisien 0,41 - 0,70 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat Pengaruh yang Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas”. Nilai koefisien korelasi (R) variabel disiplin kerja (0,521) lebih besar daripada nilai (R) variabel kompensasi (0,425), artinya variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifien et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pegawai telah mampu dan menyadari akan pentingnya disiplin dalam aktifitasnya melaksanakan dan mencapai tugas - tugas yang telah di targetkan oleh organisasi. Kedisiplinan pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu diperhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh variabel motivasi kerja



Hipotesis ketiga yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh variabel motivasi kerja”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil R Square sesudah dimoderasi yaitu 0,392 atau 39,2% lebih besar dari R Square sebelum di moderasi yaitu 0,374 atau 37,4%.

Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas setelah disesuaikan sisanya $100\% - 39,2\% = 60,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, pengawasan, budaya organisasi dan lain-lain. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai, namun motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB V

KEIMPRESAN DAN SARAN



5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3,636$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}(62-2=60) = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,001 < (\alpha) 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,425$ berada pada interval koefisien $0,41 - 0,70$ yang berarti hubungan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai searah. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya memiliki hubungan yang searah atau dengan kata lain jika variabel kompensasi sebagai variabel bebas meningkat, maka variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengairan Kabupaten Musi Rawas, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 4,722$ lebih besar dari nilai $t_{tabeln(62-2=60)} = 1,670$ dengan nilai signifikan $0,001 < (\alpha) 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,521 berada pada interval koefisien 0,41 - 0,70 yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai searah. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya memiliki hubungan yang searah atau dengan kata lain jika variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas meningkat, maka variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat juga akan meningkat. Nilai koefisien korelasi (R) variabel disiplin kerja (0,521) lebih besar daripada nilai (R) variabel kompensasi (0,425), artinya variabel disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

3. Terbukti variabel moderasi Motivasi Kerja memperkuat pengaruh variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil R Square sesudah dimoderasi yaitu 0,392 atau 39,2% lebih besar dari R Square sebelum di moderasi yaitu 0,374 atau 37,4%. Sehingga variabel moderasi motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

meningkat sebesar 1,8%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas setelah disesuaikan sisanya $100\% - 39,2\% = 60,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran


Berdasarkan analisis maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penelitian terdahulu oleh peneliti selanjutnya, dengan penambahan variabel bebas yang tidak termasuk kedalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengembangkan lagi penelitian yang telah saya lakukan.
2. Ada baiknya untuk menghasilkan kinerja yang baik pegawai perlu meningkatkan disiplin kerja serta kinerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya pegawai perlu lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta menggunakan manajemen pengetahuan sebagai media dalam pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan lebih baik.
3. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan masukan kepada Pimpinan Dinas PU Cipta Karya Tata Ruang dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas bahwa pentingnya pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja harus dibangun dengan baik guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- 
- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publisin
- Albar, D. P., & Rialmi, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Multi Terminal Indonesia. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3).
- Arifien, M. S., Wicaksono, A. Y., Dafid, M., & Wulandari, D. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan). *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(4).
- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1).
- Enembe, M., Noch, M. Y., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Provinsi Papua. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1).
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3).
- Fatihah, D. C., & Farida, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT. *SECAD*, 2(2).
- Fikri, K. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2).
- Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). EFEK MODERASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUNINGAN. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, N. N. (2022). Sistem Akuntansi Aset tetap pada Perusahaan PDAM Tirtanadi di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Hasibuan, M. S. P. (2021b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT BUMI AKSARA*. PT Bumi Aksara.
- Janawati, J., & Arifin, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Penelitian PT. Adaro Indonesia Site Wara KM 67 Dan Kelanis KM 0. *JALAN*.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Lilik Hidayati, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal Of Entrepreneurship And Business Development)*, 5(1).
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1).
- Nugroho, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Perangkat Desa Condongcatur). *Naskah Publikasi Program Studi Akuntansi*.
- Rahmadani, Ilham Labbase, Munawir Nasir, M. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal (CSEJ)*, 6(2).
- Razaq, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Riau.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF; Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (1st ed.). KENCANA PRENADA MEDIA GRUB.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). PENERBIT ALFABETA.
- Sugiyono. (2022b). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Alfabeta.
- Yani, L. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MUSI RAWAS*. Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

