

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA BIMA**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Disusun Oleh :**

**SUHADAH  
NIM. 500652399**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2018**

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF THE WORKING DISCIPLINE, COMPETENCY AND COMPENSATION ON PERFORMANCE CLERK AT THE DEPARTMENT OF MARINE AND THE FISHING TOWN OF BIMA**

**Suhadah**

suhadah\_shodiq@yahoo.com

Graduate Studies Program

Universitas Terbuka

*The performance of the work entry is generated in the function or activity of a particular job during a certain period, where the results of the work can be reached by a person in an organization in accordance with the authority and responsibility in order to achieve the objectives of the Organization in question. Performance can be affected by several factors of which the discipline of work which is an attitude or behavior and act in accordance with the rules and values that are trusted, including doing work based on the authority felt the responsibility of employees. Competence with regard to the State of the capability, or power to work on a task or job, both in terms of physical, mental, legality and so well. Compensation is the perception of employees to get a reward directly or indirectly that can support them in carrying out the task properly. The research aims to analyze the effect of simultaneous partial or discipline, competency and compensation on performance clerk Department of marine and Fisheries the town of Bima. This study reviewed the level of explanation (eksplanasinya) then the associative research research is causal say if X then y. Respondents research is the seluruhan Employees of Department of marine and fisheries of Bima Town 41 people consisting of 1 person Echelon officials IIb, IIIa-Echelon officials of 1 person, 3 person Echelon officials IIIb, IVa Echelon officials 11 people, and a staff of 25 people. Research instrument is a questionnaire with likert scale use. The data were analyzed using descriptive analysis and multiple regression. The results of the descriptive analysis that discipline belongs to high, high enough kompetensi, compensation and high performance belongs belongs. The results of the regression analysis and hypothesis testing in mind that discipline, competency and compensation effect significant and simultaneous partial towards the performance of the Department of Marine and The Fishing town of Bima.*

*Keywords: Performance, Discipline, Competency and Compensation*



**ABSTRAK****PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN KOTA BIMA****Suhadah**suhadah\_shodiq@yahoo.comProgram Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Kinerja merupakan catatan hasil kerja yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu, dimana hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya disiplin kerja yang merupakan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang dipercaya, termasuk melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksi yang dirasakan menjadi tanggung jawab pegawai. Kompetensi berkaitan dengan keadaan kemampuan, atau kuasa untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan, baik dari segi fisik, mental, legalitas dan sebagainya dengan baik. Kompensasi merupakan persepsi pegawai untuk mendapatkan imbalan secara langsung atau tidak langsung yang dapat mendukung mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial maupun simultan disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Penelitian ini ditinjau dari tingkat penjelasannya (eksplanasinya) maka penelitian adalah penelitian asosiatif kausal yang mengatakan jika X maka Y. Responden penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima yang berjumlah 41 orang yang terdiri atas 1 orang pejabat eselon IIb, 1 orang pejabat eselon IIIa, 3 orang pejabat eselon IIIb, 11 orang pejabat eselon IVa, dan 25 orang staf penelitian. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil analisis deskriptif bahwa disiplin tergolong tinggi, kompetensi cukup tinggi, kompensasi tergolong tinggi dan kinerja tergolong tinggi. Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi berpengaruh parsial dan simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.

**Kata Kunci:** Kinerja, Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Mataram 24 Agustus 2018

Yang menyatakan



Suhadah

NIM. 500652399

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Penyusun TAPM : Suhadah

NIM : 500652399

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,



Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D.  
NIP. 19700416 199903 1 001

Pembimbing I,



Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.  
NIP. 19770318 200212 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis  
dan Mengelola Program Magister Manajemen



Rini Yayuk Priyati, SE., M.Ec., Ph.D.  
NIP. 19761012 200112 2 002

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si.  
NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN KEUANGAN**

**PENGESAHAN**

Nama : Suhadah  
 NIM : 500652399  
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

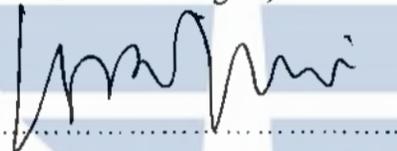
Hari/Tanggal : Sabtu / 11 Agustus 2018

Waktu : 09.30 s.d. selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd.



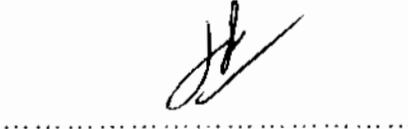
Penguji Ahli : Dr. Chairy, M.M.



Pembimbing I : Dr. I. Nyoman Nugraha, S.E., M.M.



Pembimbing II : Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech., St., Ph.D.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan.

Tesis ini disusun dan diajukan guna melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai derajat sarjana S-2 pada Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan tesis ini, Penulis tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah membantu dan membimbing, baik langsung maupun tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak I Nyoman Nugraha, S.E, M.M., selaku dosen Pembimbing I tesis, yang telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan yang begitu besar.
2. Bapak Adhi Susilo, S.Pt., M. Biotech, St., Ph.D. selaku dosen Pembimbing II tesis, yang juga telah dengan penuh perhatian memberikan pengetahuan, bimbingan, nasehat dan pengarahan selama proses penyusunan tesis.
3. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka, Ibu Rini Yayuk Priyati, S.E., M. Ec., Ph.D., selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Mengelola Program Magister Manajemen Universitas Terbuka dan Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd., selaku Kepala UPT UPBJJ – UT Mataram.
4. Kedua Orang tua, Istri tercinta, Anak tersayang serta saudara yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam segala hal.
5. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, Ibu Ir. Hj. Siti Zainab yang telah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat dan pengertiannya.
6. Seluruh teman-teman Pascasarjana *fully online* khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia atas kebersamaan selama kurang lebih dua tahun bersama dalam suka dan duka.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh Penulis yang telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Penulis selama proses pembuatan tesis ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam materi maupun penyajian tesis ini maka pengembangan dan penyempurnaan tesis ini akan sangat berguna bagi kita semua. Akhir kata semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua terutama untuk perencanaan kebijakan jangka panjang.

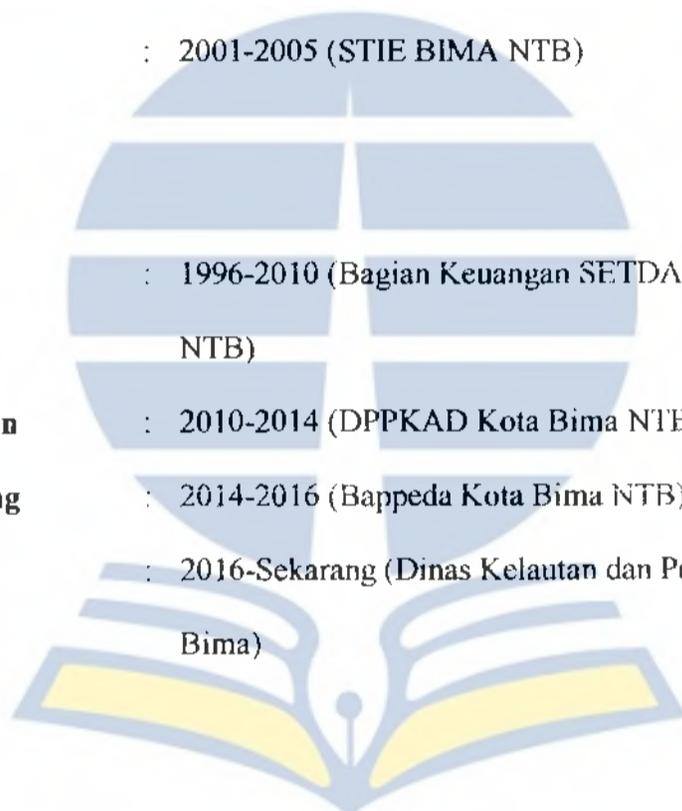
Mataram, Agustus 2018

**Suhadah**

## RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : **Suhadah**  
**Alamat** : **Jl. Gelatik No. 09 Komp. BTN Rontu Kota Bima NTB**  
**Tempat dan Tanggal Lahir** : **Bima, 05 Mei 1976**  
**Agama** : **Islam**  
**Pendidikan**  
**SD** : **1982-1988 (SD Negeri 04 Bima NTB)**  
**SLTP** : **1988-1991 (SMP Negeri 3 Bima NTB)**  
**SLTA** : **1991-1994 (SMEA Negeri BIMA NTB)**  
**S1** : **2001-2005 (STIE BIMA NTB)**  
**Pekerjaan**  
**Staf** : **1996-2010 (Bagian Keuangan SETDA Kabupaten Bima-NTB)**  
**Kepala Sub Bagian** : **2010-2014 (DPPKAD Kota Bima NTB)**  
**Kepala Sub Bidang** : **2014-2016 (Bappeda Kota Bima NTB)**  
**Kepala Seksi** : **2016-Sekarang (Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima)**



Mataram, Agustus 2018

Peneliti

Suhadah

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Plagiat .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar .....	xi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Disiplin Kerja .....	11
2. Kompetensi Kerja .....	14
3. Kompensasi .....	19
4. Kinerja Pegawai .....	25
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Berpikir .....	36
D. Hipotesis Penelitian .....	37
E. Operasional Variabel .....	39
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	44
B. Responden Penelitian .....	45
C. Instrumen Penelitian .....	47
1. Uji Validitas .....	48
2. Uji Reliabilitas .....	49

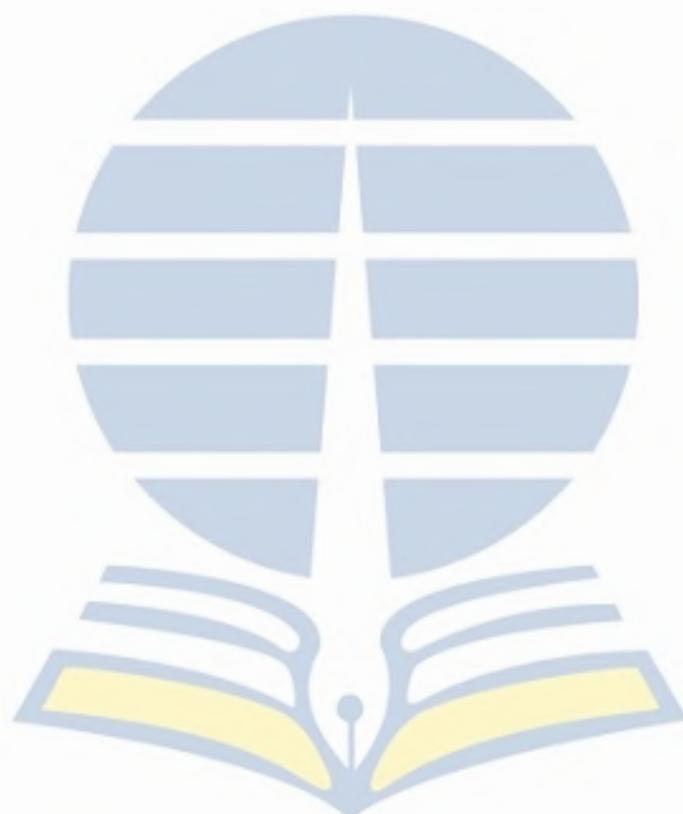
D. Teknik Pengumpulan Data .....	52
1. Teknik Kuesioner .....	52
2. Teknik Dokumentasi .....	52
E. Metode Analisis Data .....	53
1. Analisis Deskriptif .....	53
2. Uji Asumsi Klasik .....	53
3. Analisis Regresi Berganda .....	54
4. Pengujian Hipotesis .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	57
B. Hasil Penelitian .....	59
1. Karakteristik Responden .....	59
2. Analisis Deskriptif .....	63
3. Uji Asumsi Klasik .....	70
4. Analisis Regresi Berganda .....	74
5. Pengujian Hipotesis .....	77
C. Pembahasan .....	79
1. Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima	79
2. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima	82
3. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima	83
4. Pengaruh Simultan Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima .....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	89
Daftar Pustaka	
Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pelanggaran Disiplin Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Periode Tahun 2015 s.d. 2017 ....	6
Tabel 1.2	Pengukuran Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2016 .....	8
Tabel 2.1	Matriks Definisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.1	Data Pegawai Menurut Pangkat/Golongan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2017 .....	46
Tabel 3.2	Jumlah dan Jenis Responden Penelitian .....	46
Tabel 3.3	Ringkasan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia .....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel 4.5	Deskripsi Kedisiplinan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018 .....	63
Tabel 4.6	Deskripsi Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018 .....	65
Tabel 4.7	Deskripsi Kompensasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018 .....	67
Tabel 4.8	Deskripsi Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018 .....	68
Tabel 4.9	Ringkasan Uji Linieritas .....	70
Tabel 4.10	Ringkasan Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.11	Ringkasan Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Analisis Regresi .....	74
Tabel 4.13	Ringkasan ANOVA .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian .....	36
Gambar 3.1	Desain Penelitian .....	45
Gambar 4.1	Kedisiplinan Pegawai .....	64
Gambar 4.2	Kompetensi Pegawai .....	66
Gambar 4.3	Kompensasi Pegawai .....	68
Gambar 4.4	Kinerja Pegawai .....	69
Gambar 4.5	Scatterplot Heterokedastisitas .....	72



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Menurut Rival (2008:41) tanpa SDM berkualitas dapat mengakibatkan organisasi tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depannya. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang berkualitas dalam mendukung tugas merupakan tanggung jawab organisasi sehingga dapat dipabani bahwa eksistensi SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Tingkat kinerja pegawai dibutubkan ukuran atau standar kinerja, indikator kinerja pegawai sering merujuk pada beberapa unsur standar, antara lain adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:124) menyebutkan faktor mempengaruhi kinerja yaitu individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kinerja pegawai, komitmen organisasional, dan komitmen organisasi. Ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor organisasi.

Berdasarkan heberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

individu maka dapat dipahami bahwa faktor yang dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja adalah kompetensi dan keahlian, bersedia bekerja atas kompensasi sesuai dengan harapannya. Untuk mencapai standar kinerja yang baik maka diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Untuk menciptakan peluang dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan kepegawaian diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkelanjutan. Setiap pegawai dituntut untuk dan senantiasa memiliki disiplin dalam bekerja. Pegawai yang berdisiplin tinggi adalah cerminan pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki (Hasibuan, 2008).

Hasil penelitian dilakukan Sidanti (2015) menyimpulkan bahwa lingkungan pekerjaan, disiplin dan motivasi kerja menjadi sebab tinggi-rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Madiun. Demikian juga dengan hasil studi yang dilakukan oleh Holil dan Sriyanto (2012) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara di satu sisi hasil penelitian Sadiyo (2014) bahwa disiplin tidak

berpengaruh signifikan dengan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan ada beberapa perbedaan dengan penelitian ini, yaitu mengenai kinerja pegawai struktural dan pegawai fungsional, tetapi paling tidak memiliki kemiripan dalam perumusan indikator variabel disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, pegawai juga dituntut memiliki kompetensi kerja. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Berdasarkan Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri. Veithzal (2009:39) aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia, dan menyatakan apabila kompetensinya baik maka kinerjanya pun akan meningkat. Kedua hal yaitu disiplin dan kompetensi juga didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila pegawai telah menunjukkan dedikasi yang tinggi melalui pencapaian target kinerja yang optimal namun tidak dibarengi dengan pemberian kompensasi yang memadai akan menimbulkan sikap apatis dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian Widyatmini dan Hakim (2008) tentang hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompensasi yang didapatkan semakin tinggi kinerja pegawai, dan semakin tinggi kompetensi

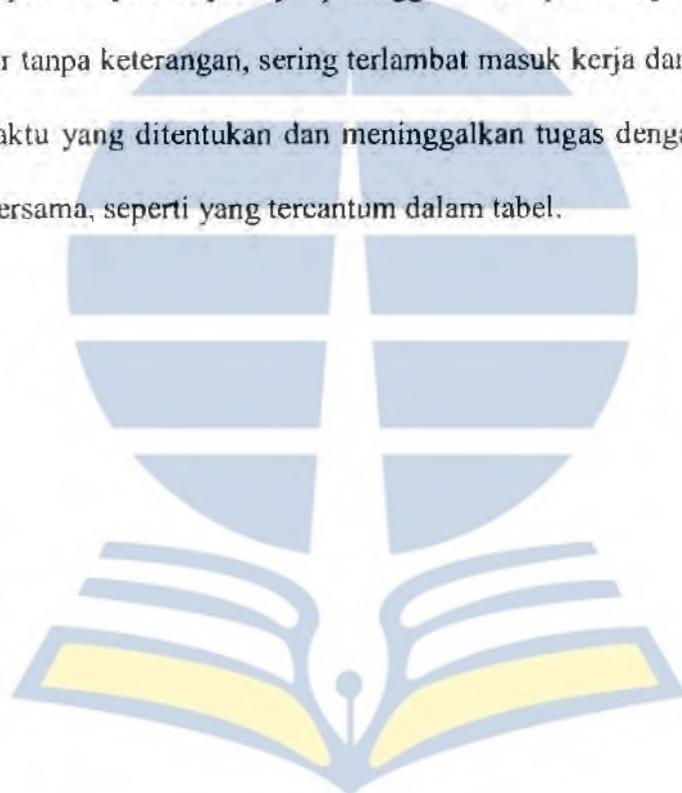
pegawai semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian Widyatmini dan Hakim (2008) bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2016) bahwa dari hipotesis yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Senada dengan itu, hasil penelitian Ririvega Kasenda (2013) bahwa kompensasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berkenaan dengan pegawai khususnya pegawai lingkup Pemerintah Kota Bima, berdasarkan hasil studi pendahuluan bahwa WaliKota Bima telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 02 Tahun 2013 tertanggal 15 Februari 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Surat Edaran Walikota Bima Nomor 07 Tahun 2014 Tentang Disiplin Pegawai untuk mewujudkan pegawai yang profesional dalam mendukung percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi. Sesuai dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Daerah kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima. Karena itu, pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS harus sudah mulai dilakukan pada 1 Januari 2014 dan perlu dilakukan evaluasi pula terhadap pelaksanaan Perwali Nomor 23 Tahun 2011.

Lebih lanjut, secara langsung Wakil WaliKota Bima (H. A. Rahman H. Abidin, SE) pada Kegiatan Sosialisasi PP 46 Tahun 2014 dan BIMTEK SKP Lingkup Kota Bima pada Hari Senin Tanggal 27 Januari Tahun 2014 menyampaikan bahwa masih dijumpai pegawai yang menjadi “penyakit menahun (tidak disiplin)” misalnya yang cepat pulang padahal masih jam kerja, jarang ngantor, tidak serius dan fokus kerja, menambah hasil cuti, dan

lain-lain (Kota Bima.com, 2014).

Penyataan Wakil Walikota Bima menunjukkan bahwa persoalan kinerja pegawai menjadi persoalan serius bahkan dikatakan sebagai “penyakit”. yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih banyak yang tergolong rendah. Hal semacam itu, tidak terlalu jauh dengan kondisi sekarang sebab menurut Wakil Walikota Bima “banyak pegawai yang mempunyai pekerjaan sampingan” sehingga tidak terlalu fokus pada tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja. Hal serupa terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, dijumpai banyak terjadinya pelanggaran disiplin kerja seperti tidak masuk kantor tanpa keterangan, sering terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan dan meninggalkan tugas dengan menambah waktu cuti bersama, seperti yang tercantum dalam tabel.



**Tabel 1.1 Pelanggaran Disiplin Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan  
Kota Bima Periode Tahun 2015 s.d 2017**

No	Tahun Periode	Jenis Pelanggaran Disiplin					PP 53
		Tidak Ada Ket.	Terlambat Datang	Cepat Pulang	Tanpa Ket. Hari Tertentu	Menambah Cuti Bersama	
	<b>2015</b>						
1	Januari - Juni	3	10	12	1	0	0
2	Juli - Desember	5	15	9	0	1	0
	<b>2016</b>						
3	Januari - Juni	6	12	10	2	0	0
4	Juli - Desember	4	8	13	1	0	0
	<b>2017</b>						
5	Januari - Juni	8	6	8	4	0	0
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sejak tahun 2015-2017 tercatat 26 orang pegawai yang meninggalkan tugasnya tanpa keterangan, sementara yang datang terlambat sebanyak 51 orang, yang cepat pulang sebanyak 52 orang dan 8 orang pada hari-hari tertentu seperti pada saat upacara Hari Kemerdekaan Republik Indonesia, upacara Hari Ulang Tahun Kota Bima maupun hari tertentu lainnya, menambah cuti bersama sesuai ketentuan tanpa keterangan sebanyak 1 orang.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidang perikanan budidaya, perikanan tangkap dan pengelolaan daya saing,

sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Bima Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata kerja Dinas Kelautan dan Perikanan dengan sasaran strategis berdasarkan tujuan yang akan dicapai antara lain: 1) Tercapainya peningkatan produksi perikanan tangkap dan budidaya, 2) Terciptanya peningkatan daya saing produk perikanan, dan 3) Tercapainya peningkatan kelas kelompok perikanan. Oleh karena itu, sebagai salah satu organisasi perangkat daerah pada Pemerintah Kota Bima dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi. Kinerja setiap pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan harus mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Aparatur Pemerintah Daerah pada Dinas Kelautan dan Perikanan berperan langsung dalam meningkatkan kapasitas pelaku kelautan dan perikanan, para pegawai ini merupakan sumber daya yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, sehingga menjadi SDM kelautan dan perikanan yang tangguh. Adapun data capaian kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2016 dapat disajikan dalam Tabel 1.2.



**Tabel 1.2 Pengukuran Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima  
Tahun 2016**

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	%
1		2		3	4	5
1.	Tercapainya peningkatan produksi perikanan	1.	<b>Jumlah produksi perikanan</b>	<b>2.780,22 Ton</b>	<b>2.526,27 Ton</b>	<b>90,87</b>
		a.	Produksi perikanan tangkap	1.882,40 Ton	1.744,60 Ton	92,68
		b.	Produksi perikanan budidaya	897,82 Ton	781,67 Ton	87,06
2.	Terciptanya peningkatan daya saing produk perikanan	2.	<b>Jumlah produk pengolahan hasil perikanan per tahun</b>	<b>18.740,00 Ton</b>	<b>1.415.83 Ton</b>	<b>7,36</b>
		3.	<b>Tingkat konsumsi ikan per kapita per tahun</b>	<b>35,79 Kg/kapita/thn</b>	<b>31,96 Kg/kapita/thn</b>	<b>89,30</b>
3.	Tercapainya peningkatan kelas kelompok perikanan	4.	<b>Cakupan bina kelompok kelautan dan perikanan</b>	<b>15 kelompok</b>	<b>15 kelompok</b>	<b>100</b>
		a.	Kelompok pemula	7 kelompok	7 kelompok	100
		b.	Kelompok madya	4 kelompok	4 kelompok	100
		c.	Kelompok utama	4 kelompok	4 kelompok	100
<b>% CAPAIAN KINERJA SKPD</b>						<b>71,93</b>

Sumber: LaKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2016

Berdasarkan Laporan Kinerja Pemerintah (LaKIP) Dinas Kelautan dan Perikanan Tahun 2016 di atas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan capaian kinerja produksi perikanan budidaya pada Tahun 2016 sebesar 24,95% dibandingkan capaian produksi Tahun 2015. Begitu juga dengan capaian kinerja pengolahan hasil perikanan per tahun yang hanya terealisasi sebesar 7,56% atau 1.415,83 Ton dari target pencapaian sebesar 18.740 Ton. Hal ini menunjukkan semakin rendahnya kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima dalam mengemban amanah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan potensi laut dan perikanan.

Uraian di atas, menjadi alasan akademik akan pentingnya melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penuturan pada latar belakang masalah di atas, maka penelitian dapat dirumuskan masalah dalam kegiatan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima?
4. Apakah disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima?

### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Setelah melakukan kegiatan penelitian diharapkan hasil penelitian ini memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengembangan ilmu pengetahuan terutama kajian ilmiah tentang disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi serta kinerja pegawai sebagai bagian dari kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat:
  - a. Memberikan dasar bagi pihak Pemerintah Kota Bima pada umumnya dan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima pada khususnya dalam menerapkan kebijakan tentang peningkatan kinerja pegawai yang ditinjau dari aspek disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi.
  - b. Menjadi rujukan bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut, terutama dalam mengembangkan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan segala sesuatu yang dapat dinyatakan sebagai instrumen atau alat digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan bawahannya atau pegawai agar bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku Veithzal (2009:54). Siagian (2008:112) menulis bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh anggota organisasi. Dengan demikian, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan praktek pegawai sehingga para pegawai tersebut dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sementara itu, Siagian (2009:82) mengemukakan bahwa ada dua pengertian tentang pendisiplinan kerja, yaitu:

- a. Pendisiplinan preventif yaitu pendisiplinan bersifat pencegahan atau preventif seperti tindakan mendorong pegawai agar taat pada ketentuan yang berlaku.

b. Pendisiplinan korektif adalah pendisiplinan yang apabila ditemui pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku, atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin.

Hasibuan (2009:72) menulis tentang kedisiplinan dimana disebutkan sebagai bentuk kesadaran pekerja untuk dan senantiasa mentaati peraturan yang berlaku. Yang dimaksud dengan kesadaran berupa sikap secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Selanjutnya disiplin kerja menurut Bernardin (2010:93) antara lain kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), disiplin pegawai negeri sipil adalah kesiapan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedisiplinan dan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman kedisiplinan. Indikator kedisiplinan yaitu kepatuhan dalam

setiap jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi atasan, peraturan serta tata tertib yang telah ditetapkan, berpakaian yang rapi, memelihara bahan-bahan dan alat alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati dan mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan.

Menurut UU Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Disiplin PNS, yaitu:

- a. Mentaati segala peraturan dan kedinasan yang berlaku.
- b. Menjalankan tugas dengan baik dan benar dalam memberikan pelayanan yang baik dan benar pula.
- c. Memelihara fasilitas organisasi secara baik dan benar.
- d. Bertingkah sopan santun.

Komponen penilaian Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Kota Bima berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Disiplin Kerja diantaranya:

- a. Tidak masuk kerja/Tidak ada kabar (TK)
- b. Terlambat datang (TD) diatas 15 menit dari jam kerja yang telah ditetapkan
- c. Cepat pulang (CP) diatas 15 menit dari jam kerja yang telah ditetapkan
- d. Sanksi disiplin Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan kriteria berat, sedang dan ringan

## 2. Kompetensi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:93) kompetensi merupakan segala karakteristik dan bersifat mendasari terhadap diri seseorang khususnya berkaitan kumpulan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap tugasnya dalam bekerja. Kompetensi mengandung makna sebagai bagian dari kepribadian karena melekat pada diri seseorang dalam bentuk gambaran perilaku dan dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi merupakan satu kecenderungan kuat dalam mempertimbangkan prestasi untuk penilaian karena kompetensi yang menggambarkan sekumpulan pengetahuan, keterampilan atau kemampuan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang dan mengidentifikasi cara bersikap, berfikir, dan menarik kesimpulan serta bertindak yang dapat dilakukan dan dipertahankan seseorang untuk periode waktu yang cukup panjang (Bernardin, 2010:91). Suatu kompetensi yang terdiri atas keahlian, pengetahuan dan sikap namun dalam penerapannya secara konsisten keahlian, pengetahuan dan sikap tersebut harus sesuai dengan standar kinerja yang telah dipersyaratkan dalam pekerjaan serta kompetensi kerja (Sofa, 2010:104).

Aspek penting yang membedakan kompetensi dengan ukuran pengetahuan lainnya seperti kemampuan akademis dan ukuran psikologis klasik adalah bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dengan lebih baik. Hal ini didasarkan pada teori perilaku jaman dahulu menjelaskan sebagai hubungan kausalitas antara intention, aksion

dan *outcome* yang dinyatakan sebagai nilai tindakan dan hasil untuk memodelkan kompetensi sebagai hubungan sebab akibat.

Pemicu tindakan secara sadar seseorang berasal dari adanya keinginan/minat untuk berbuat sesuatu yang dapat dipicu dan dipengaruhi oleh motif dorongan konsep diri, karakter dan unsur bawaan serta unsur pengetahuan deskriptif individu. Jadi untuk mendorong tindakan seseorang. Tindakan seseorang yang dilakukan sesuai dengan tuntutan posisi/pekerjaan atau permasalahan/tugas yang dihadapinya didasari oleh keterampilan yang dimilikinya. Perilaku terampil ini pada akhirnya memberikan hasil kerja, yang sering kali digunakan sebagai ukuran kinerja dalam bekerja. Dalam bekerja model ini menjelaskan bahwa kompetensi bermula dari suatu tingkatan niat (*intent*) dan direalisasikan dalam bentuk tindakan (*action*) yang memberikan hasil (*outcome*) di tempat kerja. Dengan kata lain, segala niat dan perilaku tindakan yang tidak memberikan hasil tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

Kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, sifat, skema diri atau motif seseorang yang awalnya berhubungan dengan perilaku efektif yang menunjukkan kriteria eksternal. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2012).

Kompetensi sebagai keyakinan seseorang bahwa orang yang bersangkutan, memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Tanpa adanya

keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, seseorang akan merasa kemampuan yang dimiliki tidak mencukupi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga akhirnya karyawan merasa kurang diperdayakan. Variabel ini, telah dipelajari oleh Bandura dengan istilah lain, yaitu *Self-efficacy, personal mastery* (kesadaran kemampuan pribadi), memiliki peluang untuk menggunakan inisiatif dan mengatur tingkah laku dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

#### a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah merupakan pendidikan formal atau nonformal baik di sekolah, akademi atau perguruan tinggi maupun di luar sekolah dan berorientasi pada teori dalam rangka meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai, indikatornya adalah:

- 1) Jenjang pendidikan adalah tingkat pendidikan pegawai dalam meningkatkan keahlian teoritis maupun ilmu pengetahuan dan konseptual, baik pendidikan formal maupun nonformal
- 2) Jenis pendidikan adalah macam-macam pendidikan yang sifatnya kejuruan maupun nonkejuruan

#### b. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah perilaku yang spesifik. Keterampilan adalah kreativitas dan tindakan yang spontanitas dari seseorang (karyawan) dalam meningkatkan kinerjanya termasuk dalam kemampuan mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam melakukan

tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, keterampilan pegawai dapat ditingkatkan dengan melalui pelatihan dan pengembangan pegawai karena keterampilan bagi seseorang adalah cermin bagi penguasaan dan kemampuan pengamalan ilmu.

#### c. Pengalaman Kerja

Semakin seseorang berpengalaman semakin memiliki produktivitas yang tinggi. Baik karyawan yang memproduksi barang maupun jasa, pengalaman biasanya mempunyai pengaruh yang besar pada kinerjanya. Pengalaman kerja sangat menunjang karier pegawai/karyawan, karena dengan pengalamannya yang begitu lama baik pengalamannya sebagai staf, pemegang jabatan struktural maupun fungsional, tentunya akan bisa mengambil hikmah atau pelajaran yang sangat berharga dari perjalanan hidupnya sebagai karyawan. Lebih lagi apabila seorang karyawan menekuni bidang tugasnya dari suatu bidang ke bidang tugas lainnya dan dari suatu daerah ke daerah lainnya, dengan pengalaman yang luas atau banyak akan mampu memberikan nilai tambah yang sangat positif dalam meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan sehingga mampu memberikan hasil kerja yang produktif dan mampu meningkatkan kinerja.

Pengalaman kerja adalah masa kerja seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada suatu departemen atau organisasi tertentu, indikatornya adalah:

- 1) Masa kerja dalam bidang tugasnya
- 2) Masa kerja menjadi pegawai
- 3) Pindah tugas (mutasi)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Mitrani, (Djaali, 2009) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) Motif yaitu sesuatu adanya hasrat seseorang melakukan tindakan
- 2) Perangai yaitu watak membuat orang untuk berperilaku
- 3) Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden
- 4) Pengetahuan seperti serangkaian data-data atau informasi yang dimiliki seseorang
- 5) Kemampuan melaksanakan suatu tugas tertentu

Kriteria digunakan memprediksi kinerja adalah dengan mengetahui kompetensi yang dikategorikan:

- 1) *Threshold Competencies* adalah karakteristik penting yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

2) *Differentiating Competencies* adalah yang membedakan individu berkinerja tinggi dan rendah.

### 3. Kompensasi

Veithzal (2009:62) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sedangkan Dessler (2008) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari penghargaan mereka (Mangkunegara, 2010). Menurut Hasibuan (2008) kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji yang dibayarkan dengan sejumlah uang kerta kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Simamora (2011)

mengemukakan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Kompensasi inilah yang dipergunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Menurut Hasibuan (2009:117) disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh kompensasi prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2009:117) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima oleh seorang pegawai atau karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerjanya. Menurut dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari

pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Noc (2008:14) bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan diterima seseorang sebagai pengganti jasa kerja. Sedangkan menurut Veithzal dan Sagala (2009:140) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:119) bahwa kompensasi sebagai upah yang didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:744) bahwa komponen-komponen kompensasi terdiri dari:

- a. Gaji berupa balas jasa diterima sebagai konsekuensi atas pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi
- b. Upah merupakan kompensasi finansial secara langsung dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja
- c. Insentif merupakan kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar tertentu

- d. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai

Agar tujuan organisasi tercapai kepuasan bagi semua pihak hendaknya memberikan kompensasi berdasarkan prinsip keadilan berdasarkan beban dan prestasi kerja. Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2009:120), mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Kebutuhan yang dipuaskan menurut Hasibuan (2009:101) selama bekerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan yang berkaitan dengan kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial dimana melihat manusia yang tergantung antara satu sama lain, oleh karena itu maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipenuhi apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- c. Kebutuhan egoistik yang berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpenuhi di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpenuhi melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Tujuan pemberian balas jasa tiada lain sebagai bentuk membangun ikatan kerja sama - kepuasan kerja bekerja sama dan pengadaan efektif serta motivasi dan stabilitas kerja (Hasibuan, 2009).

Kompensasi hendaknya ditetapkan asas adil dan layak dengan memperhatikan berbagai kebijakan kinerja sebagaimana yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.

- a. Asas Adil melihat bahwa besar kecil sebuah kompensasi diberikan mempertimbangkan asas dengan prestasi kerja, risiko kerja, bertanggung jawab, jabatan dan golongan. Adil bukan berarti setiap orang anggota pegawai menerima kompensasi sama rata dan sama rasa (sama besar).
- b. Asas Layak dan Wajar adalah pemberian imbalan diterima seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan pokok termasuk kebutuhan sekunder pada taraf yang normatif. Ukuran layak dalam hal ini memang relatif namun penetapan jumlahnya kompensasi didasarkan ketentuan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan organisasi.

Metode balas jasa dibagi menjadi dua model, yaitu:

- a. Metode Tunggal merupakan sebuah metode dalam penetapan balas jasa seperti gaji didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal. Golongan dan gaji seseorang ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
- b. Metode Jamak merupakan segala metode dalam penetapan upah, atau gaji yang didasarkan pada kebijakan atau dengan mempertimbangkan dari ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, dan hubungan keluarga yang ikut menentukan besar-kecilnya gaji pokok.

#### 4. Kinerja Pegawai

Kinerja gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Hasibuan (2009:83) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berkaitan dengan itu, oleh Mangkunegara (2010:9) menulis bahwa kinerja yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Colquitt, LePine, dan Welson (2011:35) menyatakan kinerja yaitu nilai serangkaian perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahun apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013:6930).

Kinerja pada susunan *outcome*, selama periode waktu tertentu dan tidak mengacu pada sifat atau karakteristik personal dari orang yang berkinerja. Bila fungsi utama pekerjaan, misalnya "*Customer Service*"

memungkinkan adanya fungsi penting lainnya yang pengukuran *outcome*-nya sangat berbeda dengan rumusan kinerja. Menurutnya, kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama suatu periode waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron (1998) dalam Hasibuan (2009) yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2012). Dalam menilai kinerja seseorang maka harus ada standar/target bagi pelaksanaan kerja. Untuk itu, kinerja dapat diukur melalui kerja yang baik (Suprianto, 1987

dalam Mahdawati, 2007). Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja berarti merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penelitian sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem itu dapat merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Penggabean, 2011). Kinerja yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Bernardin dan Russel (1997:408) menyebutkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*
- b. *Quantity*
- c. *Timeliness*
- d. *Cost effectiveness*
- e. *Need for supervision*
- f. *Interpersonal Impact*

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas pekerjaan dapat dihasilkan pada berbagai kegiatan. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan dilaksanakan tepat pada waktunya. Efektivitas biaya dalam mengelola sumber daya secara baik atau secara maksimum dengan biaya minimum. Tugas untuk supervisor merupakan sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dampak antar individu merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan. Selanjutnya, Hasibuan (2009:120) mengatakan ada beberapa persyaratan untuk memenuhi standar kinerja pekerjaan, yaitu:

- a. Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi
- b. Standar kinerja harus stabil dan dapat diandalkan
- c. Standar kinerja harus dapat membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang dan buruk
- d. Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka
- e. Standar kinerja harus mudah diukur
- f. Standar kinerja harus dipahami oleh pegawai dan penyelia
- g. Standar kinerja harus memberikan penafsiran yang tidak mendua

Namun Desler (2009:160) memberikan penajaman terhadap

kriteria kinerja yang berhubungan dengan berbagai hasil dari penyelesaian tugas-tugas individu yang merupakan tujuan akhir yang diperhitungkan. Dengan hasil tugas individu seorang, maka manajer dapat dengan mudah menilai dasar kriteria seperti kuantitas yang dengan perilaku yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyampaikan pesan, ketepatan dalam menggunakan bahan dan ketepatan dalam membuat laporan.

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini Peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Zaim dan Yaşar (2013) dan dimuat dalam *Journal of Global Strategic Management* dengan judul “*Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey* (Menganalisis Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja: Studi Lapangan pada Industri Jasa di Turki). Sebuah penelitian survei ditujukan kepada perusahaan-perusahaan pada sektor jasa di Turki, dengan instrumen adalah kuesioner dan telah sebarakan kepada 3000 karyawan di 30 perusahaan dan 2679 kuesioner telah diisi dan dikembalikan (mewakili tingkat respons 89%). Analisis faktor penjelajahan (EFA). Temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan di Turki.

Kontribusi penelitian tersebut di atas adalah adanya kesamaan

variabel independen (kompetensi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Perbedaannya ada pada hakikat dari kompetensi dan kinerja karyawan, sebab dalam penelitian ini lebih fokus pada kompetensi dan kinerja pegawai. Secara teoritis dan empiris antara kompetensi dan kinerja karyawan dan pegawai memiliki indikator yang berbeda selain ada beberapa indikator yang sama. Perbedaannya juga terletak pada tempat, dan waktu penelitian.

Hasil penelitian Thaief dan Babaruddin (2015) dimuat dalam *Journal Canadian Center of Science and Education* dengan judul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies in The Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*” (Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Wilayah Pelayanan dan Jaringan PT. PLN (Persero) Malang). Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory study*, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Malang pada Layanan dan Area Jaringan. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Variabel bebasnya adalah: Pelatihan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Variabel dependennya adalah *Employee Work Kinerja* ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode statistik. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang pada Layanan dan Jaringan Daerah. Keseluruhan efek dari variabel independen memiliki arah yang positif.

Kontribusi dari penelitian Thaief dan Baharuddin di atas yaitu adanya kesamaan dua variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Perbedaannya ada pada waktu dan tempat. Tempat penelitian Thaief dan Baharuddin di perusahaan swasta sedangkan penelitian ini di kantor pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dubey dan Ali (2011) dan dimuat dalam *Journal International Business and Management* dengan judul “*Study on Effect of Functional Competency on Performance of Indian Manufacturing Sector*” (Studi tentang Pengaruh Kompetensi Fungsional pada Kinerja Sektor Manufaktur di India). Artikel ini Penulis melakukan penelitian yang dilakukan survei empiris di antara perusahaan manufaktur India memahami bagaimana kompetensi manufaktur berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, telah diamati kompetensi manufaktur memiliki dampak negatif terhadap kinerja perusahaan yang bertentangan dengan sejauh ini studi empiris yang dilakukan di Eropa, Jepang, Indonesia dan Amerika disini dalam penelitian ini Penulis menyediakan dalam analisis mendalam untuk menjelaskan dampak dan bagaimana caranya bisa menimbulkan dampak. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk memperbaiki kinerja perusahaan manufaktur di India perlu memperbaiki kompetensi fungsional.

Kontribusinya sama dengan yang lain yaitu adanya kesamaan variabel independen (kompetensi fungsional) dan variabel dependen (kinerja perusahaan). Perbedaan ada pada indikator dari masing-masing kompetensi dan kinerja disamping berbeda waktu dan tempat serta latar penelitian.

Penelitian Katawneh dan Unimap (2014) yang dimuat dalam *Journal International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* dengan judul penelitian "*The impact of Core Competencies in Improving The Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan*" (Dampak Kompetensi Inti dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Karyawan di Mutah University di Yordania). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari Kompetensi Inti (*Core of Administrative functions, Administrative Role Communication Skills Self-Development*) dalam meningkatkan komitmen organisasi (komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen herkelanjutan) di Universitas Mutah. Instrumen berupa kuesioner dikembangkan untuk pengumpulan data. Sampel yang valid untuk analisis adalah (329), dimana Versi (SPSS 16) digunakan untuk menganalisis data kuesioner. Temuan terpenting dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompetensi inti dalam meningkatkan komitmen organisasi, Universitas Mutah di Yordania, dan persepsi staf Universitas Mutah terhadap kompetensi inti adalah tingkat menengah dan komitmen organisasi tingkat tinggi. Studi tersebut mempresentasikan sejumlah rekomendasi, yang terpenting, bekerja untuk mengadopsi pengembangan dan pengembangan kompetensi, memberi staf lebih banyak pengetahuan dan kemampuan dalam operasi universitas juga meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan dengan membayar bunga terhadap insentif dan jenisnya dan bekerja untuk mengarahkannya dengan benar sehingga akan didasarkan pada kompetensi, kinerja variabel dan pencapaian yang lebih tinggi dan standar positif lainnya, untuk menjangkau

mereka yang pantas mendapatkannya saja, tanpa perbedaan antara pekerja.

Hasil penelitian Katawneh dan Unimap (2014) meneliti tentang kompetensi inti dalam meningkatkan komitmen organisasi (komitmen normatif, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan). Oleh karena itu, kontribusinya adalah beberapa indikator kompetensi dan kinerja memiliki kesamaan dengan penelitian ini sehingga dapat dijadikan sebagai dasar kajian penelitian terdahulu yang relevan. Pun perbedaannya juga terletak dari beberapa indikator kompetensi dan komitmen kerja.

Penelitian Sudanti (2015) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang didukung oleh survei untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor terkait dengan variabel penelitian. Penelitian ini bersifat menjelaskan (*descriptive explanatory research*). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun yang berjumlah 49 responden (sampel jenuh). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian oleh Sidanti adalah lokasi penelitian yang dilaksanakan yaitu pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun dan jenis variabel dependen yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan motivasi juga pada waktu yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini (2013) dengan judul "*Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*", adapun tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok yang berjumlah 95 orang. Sampel diambil dengan menggunakan metode *stratified random sampling* karena di dalam populasi terdapat berbagai macam tingkatan jabatan/eselon, juga terdapat berbagai tingkatan golongan ruang gaji. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai adalah sebesar 10.2%. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10.4% dan kontribusi kompetensi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 13%. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 48,8% terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai.

Penelitian Hadiyanto (2013) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan*", adapun tujuan dari makalah ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa di Balikpapan. Pendekatan adalah menggunakan data dari pengedaran survei kuesioner dari karyawan PT.

Ciomas Adisatwa sebanyak 109 karyawan yang ada di kota Balikpapan yang merupakan karyawan tetap, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk digunakan melihat pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar 2,864,  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 2,653, dan  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 11,377. Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,96, yang artinya secara parsial kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian pendahulunya.

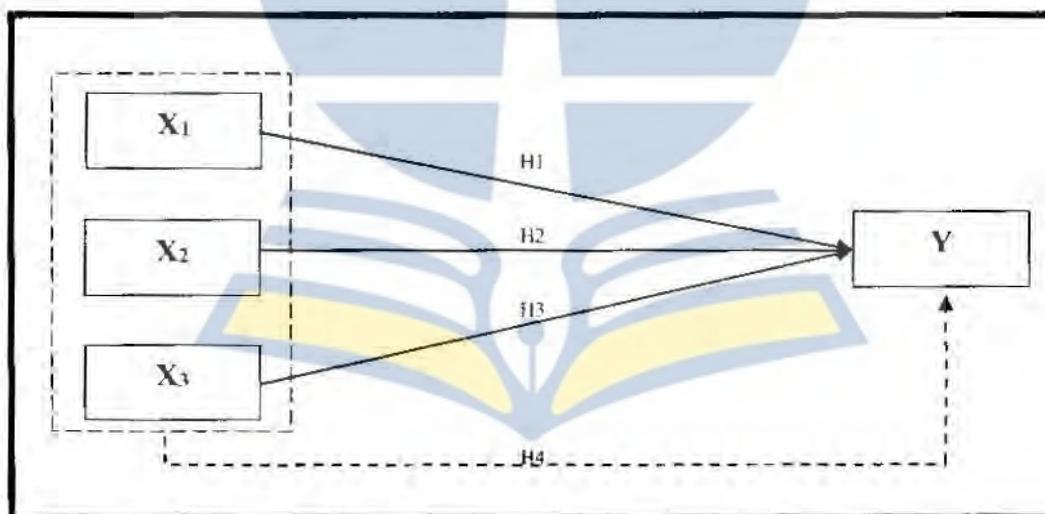
Holil dan Sriyanto (2012) melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)”*. Adapun tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak. Jenis penelitian ini bersifat penelitian asosiatif, analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan Uji t dan uji F. Dari hasil analisis penelitian ditemukan  $F_{hitung}$  sebesar 14,992 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,03 artinya secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak BUMN. Dari hasil penelitian ini didapat kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### C. Kerangka Berpikir

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Hal ini berkaitan dengan rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pegawai sehingga berakibat terhadap rendahnya pencapaian target realisasi indikator kinerja dalam LaKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2016.

Untuk mencapai kinerja pegawai, diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi yaitu pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang ditunjang oleh kompetensi dan keahlian yang tinggi serta bersedia bekerja karena diberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja

X<sub>3</sub> : Kompensasi Kerja

Y : Kinerja Pegawai

————→ : Pengaruh Parsial

-----▶ : Pengaruh Simultan

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul maupun dari referensi penelitian terdahulu. Berdasarkan landasan teori, beberapa penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian, baik secara parsial maupun simultan dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersikap dan bertingkah laku dengan penuh wibawa. Ukuran tingkat disiplin pegawai datang teratur dan tepat waktu, berpakaian serba baik dan tepat,

mempergunakan bahan dan alat-alat dengan hati-hati, dan menghasilkan jumlah dan cara kerja serta tepat waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, dapat diajukan hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seorang pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kemampuan berdasarkan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan *skill*/pelatihan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi berupa finansial maupun nonfinansial kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode. Namun dalam mencapai kinerja tersebut, dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individu yaitu komitmen individu dalam menerapkan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi yang berkeadilan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Menurut Welson (2011) bahwa kinerja merupakan catatan hasil kerja yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu, dimana hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuatkan hipotesis pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

#### E. Operasional Variabel

Untuk menghindari luasnya tinjauan atas variabel-variabel penelitian yang saling berhubungan, maka perlu diberikan definisi operasional atas

variabel-variabel yang akan digunakan lebih lanjut. Adapun variabel Independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah respon dari perilaku yang didasari dan disesuaikan dengan peraturan-peraturan dan nilai-nilai dianut bersama termasuk melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksi yang dirasakan menjadi tanggung jawab pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat perikanan.

### 2. Kompetensi ( $X_2$ )

Kompetensi pada penelitian ini adalah persepsi responden terhadap kondisi yang dirasakan mereka berkaitan dengan keadaan kemampuan, atau kuasa untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan, baik dari segi fisik, mental, legalitas dan sebagainya dengan baik pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Dengan dimensinya sebagai berikut:

a. Pengalaman kerja adalah masa kerja seorang karyawan dalam mengabdikan dirinya pada suatu departemen atau organisasi tertentu indikatornya adalah:

- 1) Masa kerja dalam bidang tugasnya
- 2) Masa kerja menjadi karyawan
- 3) Pindah tugas (mutasi)

- b. Pendidikan yaitu, pendidikan formal atau nonformal baik di sekolah, akademi atau perguruan tinggi maupun di luar sekolah dan berorientasi pada teori dalam rangka meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan indikatornya
- c. *Skill*/Pelatihan adalah serangkaian aktivitas belajar yang diikuti untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

### 3. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan persepsi pegawai untuk mendapatkan imbalan secara langsung atau tidak langsung yang dapat mendukung mereka dalam melaksanakan tugas dengan baik di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima.

### 4. Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima selama periode tertentu. Kinerja Pegawai merupakan tanggapan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian di atas, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 2.1 Matriks Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
1.	<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b> a. Hasibuan (2009) b. Siagian (2008) c. Benardin (2010)	1. Penggunaan waktu secara efektif	1. Tepat waktu dalam melaksanakan tugas 2. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas	1, 2
		2. Ketaatan terhadap peraturan	1. Taat terhadap aturan jam kerja 2. Taat terhadap pimpinan 3. Taat terhadap prosedur dan metode kerja	3 4 5
		3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	1. Kerja sesuai dengan rencana 2. Mengevaluasi hasil pekerjaan 3. Keberanian menerima resiko	6 7 8, 9, 10
2.	<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b> a. Hasibuan (2008) b. Bernardin (2010) c. Sofu (2010) d. Mulyasa (2012) e. Djaali (2009)	2. Pengalaman kerja	1. Masa kerja dalam bidang tugasnya 2. Masa kerja menjadi karyawan 3. Pindah tugas (mutasi)	1, 2 3, 4 5, 6
		3. Keterampilan/skill	1. Jenis pelatihan struktural dan fungsional 2. Frekuensi pelatihan teknis dan nonteknis	7 8
		4. Pengetahuan/ pendidikan	3. Jenjang pendidikan formal dan nonformal 4. Jenis pendidikan kejuruan dan non kejuruan	9 10
		3.	Finansial	
3.	<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b> a. Vcithzal (2009) b. Dessler (2008) c. (Mangkunegara (2010) d. Simamora (2011) e. Noe (2008)	1. Gaji	1. Sistem pembayaran 2. Kebutuhan fisik minimum	1 2
		2. Tunjangan	3. Kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan keluarga 4. Pertimbangan dalam pemberian tunjangan	3 4
		3. Bonus/Honor	1. Kesesuaian pemberian Bonus/Honor	5

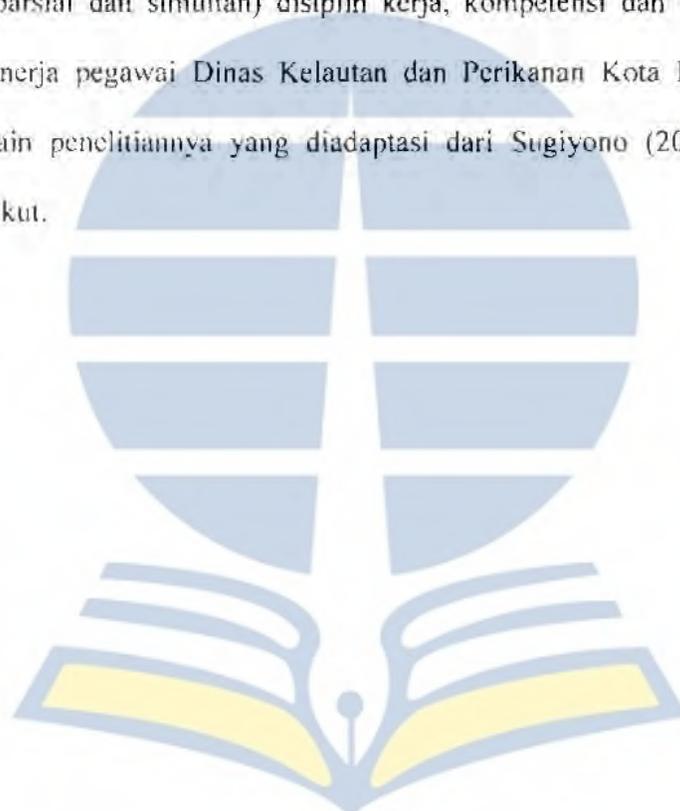
No	Variabel	Indikator	Deskriptor	Item	
	f. Veithzal dan Sagala (2009)		2. Pertimbangan dalam pemberian Bonus/Honor	6	
		4. Fasilitas	3. Pemenuhan kebutuhan 4. Kesesuaian pemberian fasilitas	7 8	
		Non Finansial			
		1. Tanggung Jawab	1. Pemberian tanggung jawab yang lebih 2. Tanggung jawab yang proporsional	9 10	
		2. Kebijakan	3. Pimpinan memberikan kebijakan minta izin untuk kepentingan pribadi/keluarga	11	
		3. Lingkungan Kerja	1. Suasana kerja yang menyenangkan 2. Ruangan tempat bekerja yang nyaman	12 13	
4.	<b>Kinerja (Y)</b>	1. Kualitas ( <i>Quality</i> )	1. Kemampuan bekerja sesuai standar mutu	1	
	a. Mangkunegara (2010)	2. Kuantitas ( <i>Quantity</i> )	2. Kemampuan mencapai target kerja	2	
	b. Colquitt, LePine, dan Welson (2011)	3. Tepat Waktu ( <i>Timelines</i> )	3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	
	c. Cascio (2013)	4. Efektivitas biaya ( <i>Cost effectiveness</i> )	4. Mengelola sumber daya secara maksimal	4	
	d. Karyantoro (2007)	5. Tugas untuk supervise ( <i>Need for Supervision</i> )	5. Bekerja secara profesional dan tidak memerlukan pengawasan atasan	5	
	e. Hasibuan (2009)	6. Dampak antar individu ( <i>Personal Impact</i> )	6. Bekerja sama dalam melaksanakan tugas 7. Berkonsultasi dalam bekerja 8. Berbagai pengalaman 9. Menjaga silaturahmi sesama karyawan	6, 7 8 9, 10	

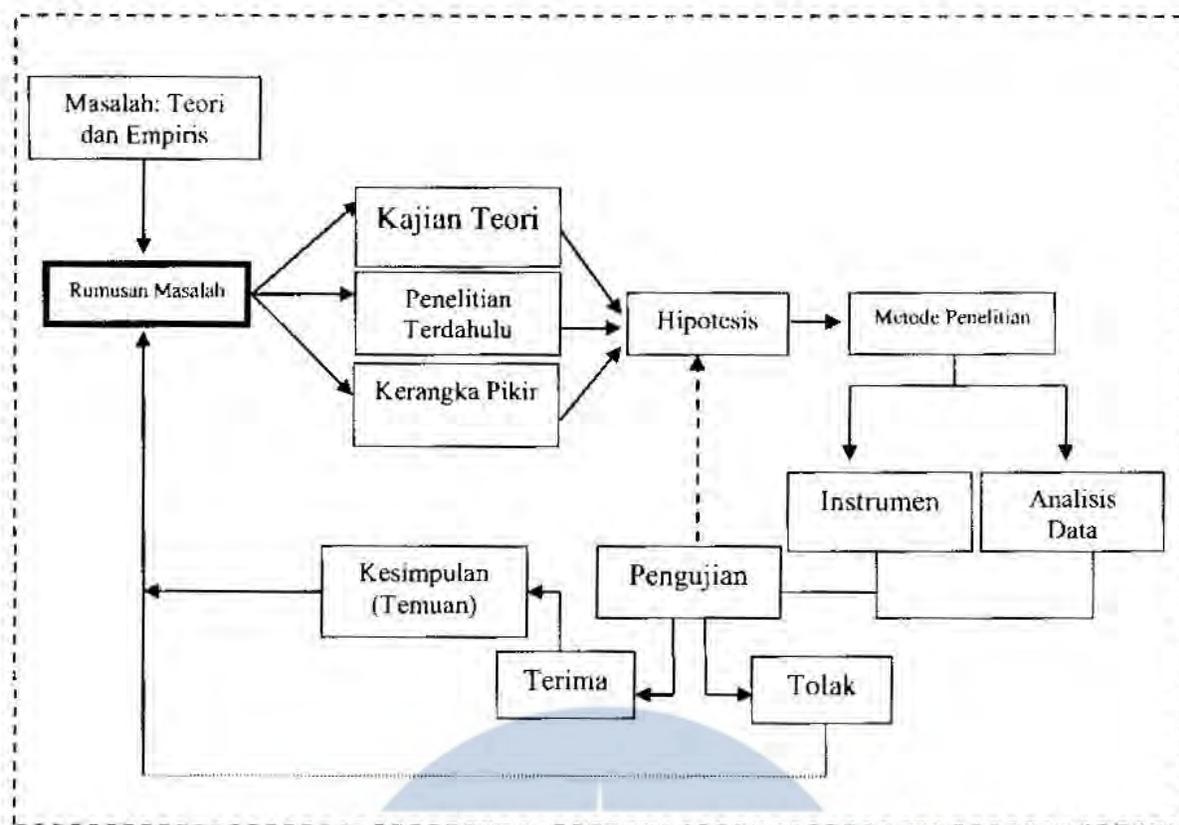
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari tingkat penjelasannya (eksplanasinya) maka penelitian adalah penelitian asosiatif kausal yang mengatakan jika X maka Y. Menurut Sugiyono (2009:78) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mengemukakan tentang hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (*independent variable*) dan dependen (*dependent variabel*). Berknaan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh (parsial dan simultan) disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima maka bentuk desain penelitiannya yang diadaptasi dari Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut.





Gambar 3.1 Desain Penelitian (Sugiyono, 2009)

## B. Responden Penelitian

Penelitian ini menjadikan keseluruhan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima yang berjumlah 41 orang yang terdiri atas 1 orang pejabat eselon IIb, 1 orang pejabat eselon IIIa, 3 orang pejabat eselon IIIb, 11 orang pejabat eselon IVa, dan 25 orang staf sebagai responden penelitian. Dengan kata lain, penelitian adalah penelitian sensus atau populasi karena semua subjek penelitian dijadikan unit analisis data. Untuk lebih jelasnya mengenai responden penelitian ini akan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1 Data Pegawai Menurut Pangkat/Golongan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2017**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah/Ruang				Jumlah/Orang
		A	B	C	D	
1	IV	3	1	1	0	5
2	III	7	6	8	11	32
3	II	1	1	2	0	4
4	I	0	0	0	0	0
Total						41

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, 2017

Di dalam penelitian ini terdapat responden penilai dan responden yang dinilai. Adapun yang menjadi responden penilai yaitu seluruh pejabat eselon yaitu sejumlah 16 orang, sedangkan jumlah responden yang dinilai yaitu sejumlah 40 orang termasuk sebagian jabatan eselon yang menjadi penilai. Untuk lebih jelasnya, akan dijabarkan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Jumlah dan Jenis Responden Penelitian**

No	Responden Penilai	Jumlah Responden yang Dinilai
1.	Pejabat Eselon II (Kepala Dinas)	4 orang
2.	Pejabat Eselon IIIa (Sekretaris)	2 orang
3.	Pejabat Eselon IIIb (Kabid Perikanan Budidaya)	3 orang
4.	Pejabat Eselon IIIb (Kabid Perikanan Tangkap)	3 orang
5.	Pejabat Eselon IIIb (Kabid PDSPKP)	3 orang
6.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Perbenihan dan Pakan)	2 orang
7.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Kesehatan Ikan, Kawasan dan Lingkungan Budidaya)	2 orang
8.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Produksi dan Usaha)	3 orang

No	Responden Penilai	Jumlah Responden yang Dinilai
	Budadaya)	
9.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Pengelolaan dan Pengendalian Sumber daya Ikan)	2 orang
10.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Prasarana dan Sarana Penangkapan)	2 orang
11.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Kcnelayanan)	2 orang
12.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Bina Mutu dan Diversifikasi Produk Kelautan dan Perikanan)	2 orang
13.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Sistem Logistik)	2 orang
14.	Pejabat Eselon IVa (Kasi Akses Pasar, Promosi dan Investasi)	2 orang
15.	Pejabat Eselon IVa (Kasubag Perencanaan dan Keuangan)	3 orang
16.	Pejabat Eselon IVa (Kasubag Umum dan Kepegawaian)	3 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>40 orang</b>

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, 2017

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan dalam proses penelitian guna memperoleh data. Arikunto (2009:91) mengemukakan instrumen penelitian adalah suatu alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data, agar penelitian menjadi sistematis dan mudah. Berknaan dengan itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk ordinal, maka dalam penelitian ini menggunakan skala likert atau sikap. Menurut Akdon & Ridwan (2007), bahwa skala Likert adalah

skala yang didasarkan pada ranking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.

Setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:94). Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), adapun skor yang digunakan adalah Skor 5 (lima), bila responden memilih SS Skor 4 (empat), bila responden memilih S Skor 3 (tiga), bila responden memilih KS Skor 2 (dua), dan bila responden memilih TS Skor 1 (satu), bila responden memilih STS. Sebelum instrumen digunakan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut penjabaran dan hasil pengujian instrumen penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010). Untuk mengukur validitas instrumen dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:112) yaitu korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Korelasi

$\Sigma x$  = Jumlah skor distribusi x

$\Sigma y$  = Jumlah skor distribusi y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian x dan y

$n$  = Jumlah responden yang mengisi kuisioner

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat skor distribusi x

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat skor distribusi y

Penentuan keputusan adalah apabila nilai *p-value* ( $\alpha$ )  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan ( $\geq$ ) 0.30 maka instrumen penelitian dikatakan valid. Untuk melakukan uji validitas data, Peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan oleh suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat menghasilkan jawaban yang sama ketika digunakan untuk menguji obyek yang berbeda. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir soal

$\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians tabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan ( $\geq$ ) 0.60. Santoso (2005) sebaliknya, apabila nilai koefisien tidak mencapai nilai yang dipersyaratkan maka hal tersebut dinyatakan tidak reliabel, dalam kondisi ini instrument suatu penelitian hendaknya direvisi atau diganti.

Hasil uji instrumen berupa kuesioner dengan responden 34 orang responden, telah dilakukan uji coba (*tryout*) pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima diketahui terdapat 36 instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Ringkasan pengujian instrumen penelitian ditampilkan dalam tabel di bawah ini.



Tabel 3.3 Ringkasan Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

INSTRUMEN	VALIDITAS	RELIABILITAS	KETERANGAN
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	0.328	0.649	Valid dan reliabel
2	0.331		Valid dan reliabel
3	0.315		Valid dan reliabel
4	0.301		Valid dan reliabel
5	0.466		Valid dan reliabel
6	0.519		Valid dan reliabel
7	0.321		Valid dan reliabel
8	0.302		Valid dan reliabel
<b>Kompetensi Kerja</b>			
1	0.322	0.828	Valid dan reliabel
2	0.318		Valid dan reliabel
3	0.507		Valid dan reliabel
4	0.461		Valid dan reliabel
5	0.363		Valid dan reliabel
6	0.432		Valid dan reliabel
7	0.511		Valid dan reliabel
<b>Kompensasi Kerja</b>			
1	0.303	0,638	Valid dan reliabel
2	0.416		Valid dan reliabel
3	0.536		Valid dan reliabel
4	0.364		Valid dan reliabel
5	0.391		Valid dan reliabel
6	0.392		Valid dan reliabel
7	0.358		Valid dan reliabel
8	0.573		Valid dan reliabel
9	0.402		Valid dan reliabel
10	0.541		Valid dan reliabel
11	0.434		Valid dan reliabel
12	0.326		Valid dan reliabel

INSTRUMEN	VALIDITAS	RELIABILITAS	KETERANGAN
13	0.432		Valid dan reliabel
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1	0.434	0,882	Valid dan reliabel
2	0.496		Valid dan reliabel
3	0.410		Valid dan reliabel
4	0.472		Valid dan reliabel
5	0.501		Valid dan reliabel
6	0.421		Valid dan reliabel
7	0.381		Valid dan reliabel
8	0.681		Valid dan reliabel

Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0 For Windows, 2017

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian digunakan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh Penulis dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Teknik Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner ini dimaksudkan untuk mengungkap data tentang variabel disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi dan kinerja pegawai.

##### 2. Teknik Dokumentasi

Merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan atas dokumen atau dengan cara lainnya terhadap data yang telah didokumentasikan berupa nama dan jumlah responden.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel independen dan data variabel dependen. Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta persentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori. Penentuan kelas interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Sumber: Siregar (2013)

### 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program SPSS 16.0 *for windows*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, linieritas dan autokorelasi. Menurut Santoso (2004:203) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sehuab data terdistribusi normal atau tidak dengan membanding taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ( $>$ ) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.

- b. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Kaidah pengambilan keputusan:
- 1) Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang terlihat jelas maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas.
  - 2) tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Uji Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

### 3. Analisis Regresi Berganda

Data yang diperoleh melalui angket akan dilakukan analisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Menurut Riduwan (2010:155) Analisa regresi ganda ialah suatu analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau buhungan kausal antara dua variabel atau lebih.

Model analisis regresi berganda digunakan dalam pengembangan model dan pengujian hipotesis. Analisis ini didasarkan pada hubungan kausal tiga variabel independen dengan satu variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Analisis regresi berganda dilakukan dengan alat bantu program SPSS 16.0 *for windows* dan adapun model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana:

- $Y'$  = Kinerja pegawai
- $\alpha$  = Konstan
- $b$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Disiplin kerja
- $X_2$  = Kompetensi kerja
- $X_3$  = Kompensasi kerja

#### 4. Pengujian Hipotesis

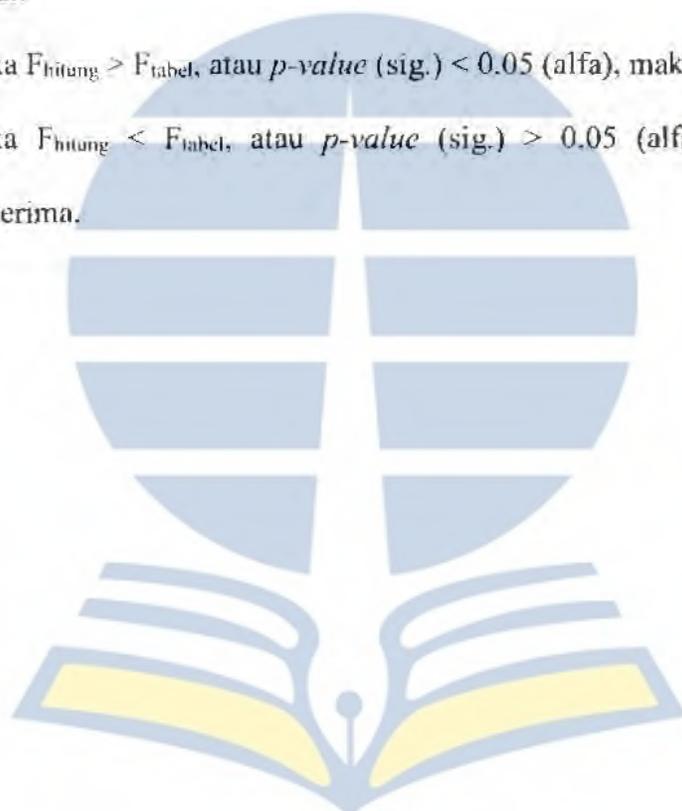
Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji t dalam penelitian adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $p\text{-value (sig.)} < 0.05$  (alfa), maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $p\text{-value (sig.)} > 0.05$  (alfa), maka  $H_0$  diterima.

b. Uji F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji F dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $p\text{-value (sig.)} < 0.05$  (alfa), maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $p\text{-value (sig.)} > 0.05$  (alfa), maka  $H_0$  diterima.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Terbentuknya Kota Bima telah melalui serangkaian proses dan perjuangan panjang yang diawali dengan penjaringan aspirasi masyarakat melalui beberapa konsultasi publik yang dilaksanakan oleh DPRD Kabupaten Bima dan kalangan perguruan tinggi di Bima. Kemudian Bupati Bima membentuk tim teknis Peningkatan Status Pemerintah Kota Administratif Bima yang bertugas melaksanakan kajian dan studi kelayakan tentang persiapan daerah Kota Bima. Hasil tersebut, Bupati Bima mengeluarkan surat kepada DPRD untuk mendapatkan persetujuan. Dan pada tanggal 22 Pebruari 2001 DPRD Kabupaten Bima mengeluarkan Keputusan Nomor 3 Tahun 2001 tentang Persetujuan Peningkatan Status Kota Administratif Bima menjadi Pemerintah Kota Bima.

Proses terus berlanjut, pada tanggal 23 Pebruari 2001 Bupati Bima mengirim surat kepada Gubernur NTB dan ditindaklanjuti oleh Gubernur NTB dengan mengirim surat kepada DPRD Propinsi NTB. Dengan memperhatikan aspirasi masyarakat kabupaten Bima yang menginginkan peningkatan status Kota Administratif Bima menjadi Kota Bima, DPRD Propinsi NTB memberikan persetujuan dengan surat Keputusan Nomor 01/KPTS/DPRD/2001 tanggal 15 Maret 2001. Proses demi proses dilakukan dan klimaksnya terjadi pada tanggal 10 April 2002, DPR RI mengesahkan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Kota Bima di Propinsi Nusa Tenggara Barat.

Secara geografis Kota Bima terletak di bagian timur Pulau Sumbawa pada posisi 118°41'00"-118°48'00" Bujur Timur dan 8°20'00"-8°30'00" Lintang Selatan. Letaknya yang berada di pinggir Teluk Bima, menjadikan Kota Bima juga memiliki potensi sektor perikanan dengan keberadaan wilayah pesisir laut yang dimiliki. Produksi perikanan terus mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir dimana Produksi Perikanan Tangkap Tahun 2012 sebanyak 1.517,8 ton, Tahun 2013 sebanyak 1.580,5 ton, Tahun 2014 sebanyak 1.630,5 ton, Tahun 2015 sebanyak 1.712,6 ton, dan Tahun 2016 sebanyak 1.744,6 ton. Produksi Perikanan Budidaya Tahun 2012 sebanyak 614,1 ton, Tahun 2013 sebanyak 739,8 ton, Tahun 2014 sebanyak 1.278,3 ton, Tahun 2015 sebanyak 976,7 ton, dan Tahun 2016 sebanyak 781,6 ton. Produk Pengolahan Hasil Perikanan pada Tahun 2012 sebanyak 11,6 ton, Tahun 2013 sebanyak 17,0 ton, Tahun 2014 sebanyak 4.497,6 ton, Tahun 2015 sebanyak 539,11 ton, dan Tahun 2016 sebanyak 1.415,8 ton.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, maka Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kelautan dan perikanan.

Sedangkan fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima adalah:

1) Perumusan kebijakan di bidang kelautan dan perikanan, 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang kelautan dan perikanan, 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kelautan dan perikanan, 4) Pelaksanaan administrasi di lingkup dinas, 5) Pelaksanaan kegiatan penatausahaan dinas, dan 6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Berdasarkan Umur/Usia

Berdasarkan data dokumentasi kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 diketahui dan ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	27 - 30	7	17,07%
2	31 - 40	14	34,15%
3	41 - 50	15	36,59%
4	> 50	5	12,19%
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki umur/usia antara 27 - 30 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 17,07%, responden yang memiliki

umur/usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 34,15%, responden yang memiliki usia antara 41 - 50 tahun adalah sebanyak 15 orang dengan persentase 36,59% dan responden yang memiliki usia lebih dari 50 ke atas tahun adalah sebanyak 5 orang dengan persentase 12,19%. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur/usia responden sebagian besar berusia antara 41 - 50 tahun.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dokumentasi tentang Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 maka dapat diketabui sebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin responden sebagaimana yang terlihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	22	53,66%
2	Perempuan	19	46,34%
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang dengan persentase 53,66%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 46,34%. Hal tersebut

menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada pegawai yang berjenis kelamin perempuan. Namun tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dokumentasi tentang Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 maka dapat diketahui sebaran jenjang pendidikan atau tingkat pegawai sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMP	1	2,44%
2	SMA	3	7,31%
3	S1	32	78,05%
4	S2	5	12,20%
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 1 orang atau sebesar 2,44%. tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 orang atau sebesar 7,31%. Responden jenjang pendidikan Sarjana S1 berjumlah 32 orang atau sebesar 78,05%, sementara responden yang jenjang pendidikan Magister (S2) berjumlah 5 orang atau 12,20%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden atau Pegawai Dinas Kelautan dan

Perikanan Kota Bima tahun 2018 sebagian besar memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik lainnya dari responden yang diteliti adalah masa kerja. Berikut ini disajikan data mengenai masa kerja responden.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	02 - 10	22	53,66%
2	11 - 20	13	31,71%
3	21 - 30	6	14,63%
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 02 - 10 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 53,66%, responden dengan masa kerja antara 10 - 20 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 31,71%, dan responden dengan masa kerja antara 21 - 30 berjumlah 6 orang atau 14,63%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kelautan Kota Bima tahun 2017 memiliki masa kerja < 10 tahun sebesar 22 orang atau 53,66%.

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi dalam penelitian dideskripsikan menggunakan tabel frekuensi dan grafik histogram. Tabel frekuensi disusun menggunakan kelas interval, persentase dan kategori dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel dependen. Berikut deskripsi data masing-masing variabel penelitian.

### a. Deskriptif Variabel Disiplin Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

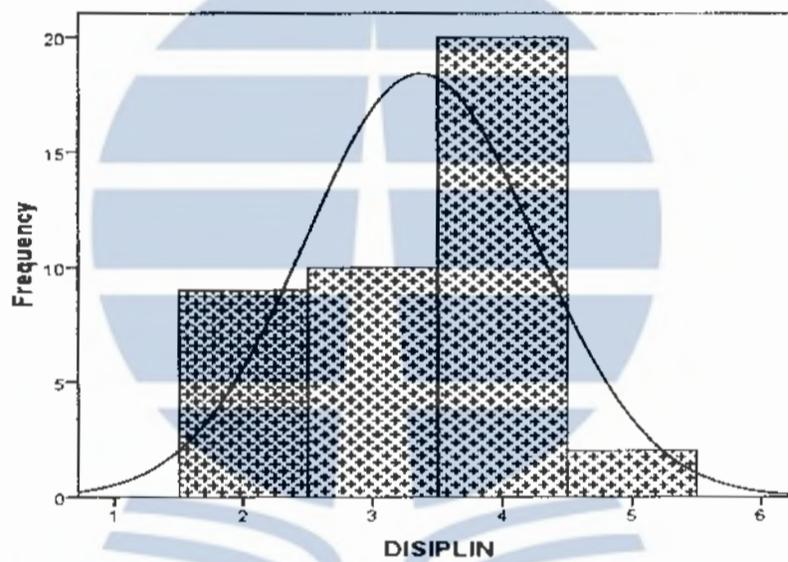
Kuesioner tentang disiplin pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 dengan skor harapan tertinggi sebesar 40 dan skor terendah 8 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5 dan nilai terendah 1. Dengan demikian, dihitung  $(40 - 8) / 5 = 6$ . Jadi, rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 6. Deskripsi data kompensasi akan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel 4.5 Deskripsi Kedisiplinan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018**

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
08 - 13	0	0%	Sangat Rendah
14 - 20	9	21,95%	Rendah
21 - 27	10	24,39%	Cukup Tinggi
28 - 33	20	48,78%	Tinggi
34 - 40	3	07,31%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 adalah terdapat 9 orang pegawai atau 21,95% yang tergolong rendah, 10 orang responden atau 24,39% yang tergolong cukup tinggi, dan 20 orang atau 48,78% tergolong tinggi dan ada 3 orang responden atau 7,31% yang sangat tinggi tingkat kedisiplinannya. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 adalah tergolong tinggi dan masih ada sebagian yang harus ditingkatkan lagi kedisiplinannya. Untuk lebih jelasnya akan dibuat grafik sebagai berikut.



**Gambar 4.1 Kedisiplinan Pegawai**

b. Deskripsi Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Kuesioner kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 dengan skor harapan tertinggi sebesar 35 dan skor terendah 7 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5 dan nilai terendah 1. Dengan demikian, dihitung  $(35 - 7) / 5 = 5,6$  dan dibulatkan menjadi 6. Jadi rentang kelas interval dalam deskripsi data penelitian ini adalah 6. Deskripsi data kompetensi pegawai ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel 4.6 Deskripsi Kompetensi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018**

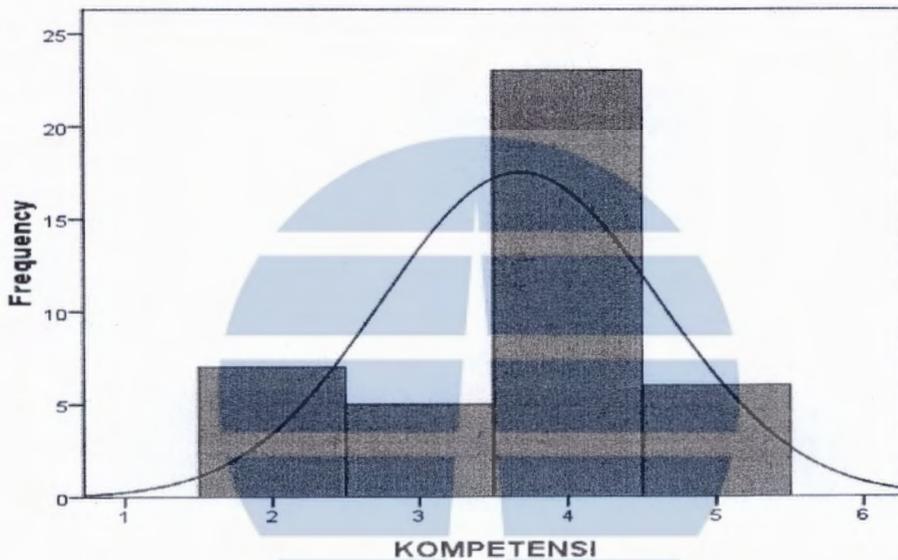
Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
07 - 13	0	0%	Sangat Rendah
14 - 20	12	29,27%	Rendah
21 - 27	23	56,10%	Cukup Tinggi
28 - 35	6	14,63%	Tinggi
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima adalah terdapat 12 orang pegawai atau 29,27% yang tergolong rendah tingkat kompetensinya dan ada 23 orang atau 56,10% pegawai yang tergolong cukup tinggi tingkat kompetensinya. Dan ada 6 orang atau 14,63% pegawai yang tergolong tinggi tingkat kompetensinya. Jadi,

berdasarkan hasil kuesioner tentang kompetensi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 diketahui rata-rata tergolong sangat cukup dengan persentase 56,10%.

Selanjutnya deskripsi data ditampilkan dalam bentuk model histogram di bawah ini.



Gambar 4.2 Kompetensi Pegawai

c. Deskripsi Kompensasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Kuesioner tentang kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 dengan skor harapan tertinggi sebesar 65 dan skor terendah 13 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5 dan nilai terendah 1. Dengan demikian dihitung  $(65 - 13) / 5 = 10$ . Jadi, rentang kelas interval deskripsi data variabel ini

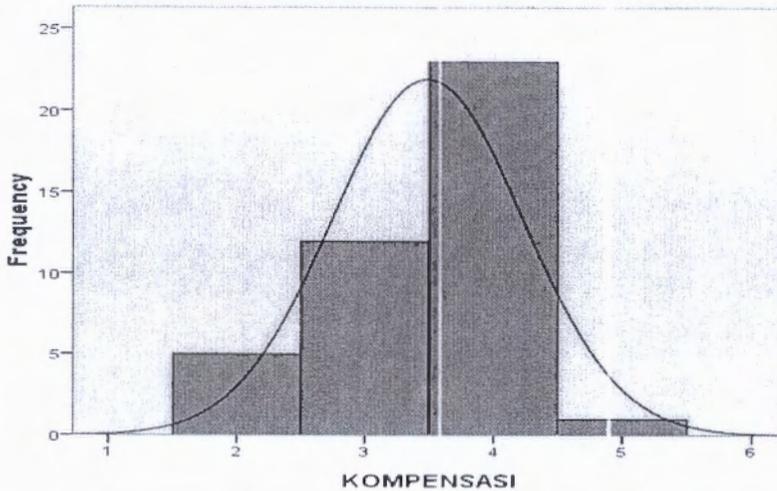
adalah 10. Deskripsi data kompensasi akan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel 4.7 Deskripsi Kompensasi Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018**

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
13 - 22	0	0%	Sangat rendah
23 - 32	5	12,20%	Rendah
33 - 42	12	29,26%	Cukup Tinggi
43 - 52	23	56,10%	Tinggi
53 - 65	1	2,44%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima diketahui terdapat 5 orang pegawai atau 12,20% yang tergolong kompensasi rendah, 12 orang pegawai atau 29,26% yang tergolong cukup tinggi. Terdapat 23 orang atau 56,10% yang tergolong kompensasi tinggi dan 1 orang pegawai atau 2,44% yang sangat tinggi kompensasinya. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tentang kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima diketahui tergolong tinggi dengan prosentase 56,10%. Untuk lebih jelasnya, data kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima dideskripsikan dalam bentuk grafik di bawah ini.



Gambar 4.3 Kompensasi Pegawai

d. Deskripsi Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

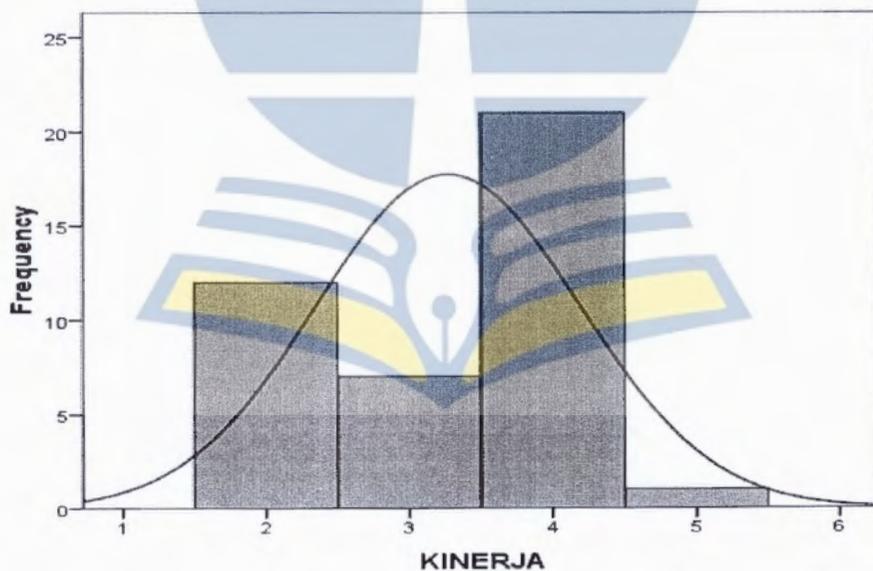
Kuesioner kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 yang dengan skor harapan tertinggi sebesar 40 dan skor terendah 8 dan nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5 dan nilai terendah 1. Dengan demikian, dapat dihitung  $(40 - 8) / 5 = 6,4$ . Jadi, kelas intervalnya dibulatkan menjadi 6.

Tabel 4.8 Deskripsi Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
08 - 13	0	%	Sangat Rendah
14 - 20	7	17,07%	Rendah
21 - 27	12	29,27%	Cukup Tinggi
28 - 33	21	51,22%	Tinggi
34 - 40	1	2,44%	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 diketahui terdapat 7 orang pegawai atau 17,07% yang memiliki kinerja rendah, ada 12 orang pegawai atau 29,27% yang tergolong cukup tinggi, terdapat 21 atau atau 51,22% pegawai yang berkinerja tinggi dan ada 1 orang pegawai atau 02,44% yang berkinerja sangat tinggi. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tentang kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima rata-rata diketahui tergolong tinggi dengan prosentase 51,22%. Untuk lebih jelasnya, maka peneliti mendeskripsikan data kinerja pegawai dalam bentuk grafik di bawah ini.



**Gambar 4.4 Kinerja Pegawai**

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier karena lebih besar ( $>$ ) 0.50.

**Tabel 4.9 Ringkasan Uji Linieritas**

No	Nama Variabel	Jenis Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Disiplin Kerja	Independen	0.691	Linier
2	Kompetensi Kerja	Independen	0.623	Linier
3	Kompensasi Kerja	Independen	0.816	Linier
4	Kinerja Pegawai	Dependen	0.703	Linier

Sumber: Output SPSS 16.0 tahun 2018

#### b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data uji normalitas menggunakan program *SPSS 16.0* masing-masing variabel penelitian dengan mengamati taraf signifikan masing-masing variabel penelitian maka dinyatakan data berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 4.10 Ringkasan Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN	.099	41	.200	.824	41	.715
KOMPETENSI	.142	41	.083	.806	41	.671
KOMPENSASI	.131	41	.079	.782	41	.522
KINERJA	.123	41	.091	.771	41	.643

a. Lilliefors Significance Correction

Kesimpulan:

1)  $H_{01}$  : Data Disiplin Berdistribusi Normal

Sig.200 > 0.05, **H<sub>0</sub> diterima**

2)  $H_{02}$  : Data Kompetensi Berdistribusi Normal

Sig .083 > 0.05, **H<sub>0</sub> diterima**

3)  $H_{03}$  : Data Kompensasi Berdistribusi Normal

Sig .079 > 0.05, **H<sub>0</sub> diterima**

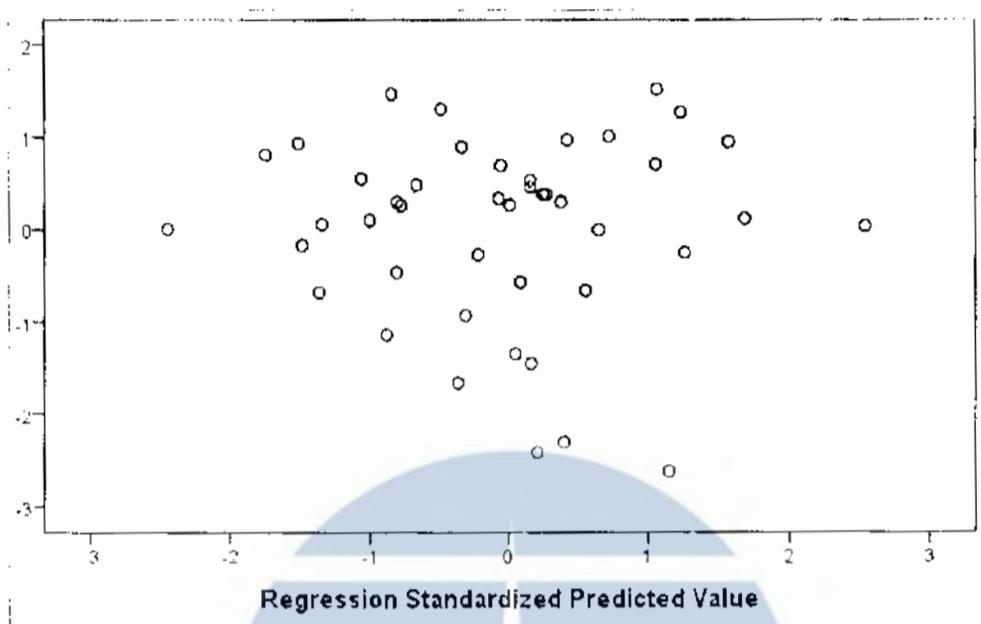
4)  $H_{04}$  : Data Kinerja Berdistribusi Normal

Sig .091 > 0.05, **H<sub>0</sub> diterima**

Berdasarkan kesimpulan pengujian hipotesis normalitas data di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan data berdistribusi normal karena taraf signifikan lebih besar dari (>) 0.05.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS16.0 for windows* diketahui gambar *scatterplot* berikut ini.



**Gambar 4.5 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan *scatterplot* hasil analisis menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* di atas dapat dinyatakan bahwa model atau data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya *tidak* terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi adanya Multikolinieritas adalah dengan melihat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*variance inflation factors*) di sekitar angka 1.
- 2) Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

**Tabel 4.11 Ringkasan Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>				Keterangan
Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1	Disiplin Kerja	0.542	1.334	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Kompetensi Kerja	0.612	1.413	Tidak terdapat problem multikolinieritas
	Kompensasi Kerja	0.731	1.435	Tidak terdapat problem multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 tersebut maka dapat diketahui bahwa angka pada kolom toleransi mendekati angka 1 dan angka pada kolom VIF adalah disekitar angka 1. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa data variabel bebas tidak terdapat problem multikolinieritas.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Upaya mencari hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen; (jika X, maka Y) dengan kata lain apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan, maka dilakukan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi berganda. Berikut hasil analisis data akan ditampilkan di bawah ini.

##### a. Pengaruh Parsial Disiplin ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Analisis regresi secara parsial bertujuan apakah setiap variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*.

**Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.031	.576		-1.791	.082
	DISIPLIN	.345	.118	.332	2.933	.006
	KOMPETENSI	.412	.104	.417	3.949	.000
	KOMPENSASI	.464	.135	.375	3.427	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* di atas pada Tabel 4.11 dapat dibuat data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.131 + 0.345X_1 + 0.412X_2 + 0.464X_3$$

Penjelasan Persamaan Regresi tersebut adalah sebagai berikut:

<b>Penjelasan</b>	
$\alpha$	Bilangan konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0.131, mengisyaratkan jika $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ dianggap dan bersifat konstan atau tetap maka kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.131.
$bx_1$	<i>Coefficient regresi <math>bx_1</math></i> sebesar 0.345, menyatakan jika setiap ada perubahan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 unit, maka akan menggeser atau merubah kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.345. Artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai adalah $0.345^2 \times 100 = 12\%$ (pembulatan) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$bx_2$	<i>Coefficient regresi <math>bx_2</math></i> sebesar 0.412, yang menyatakan jika setiap ada perubahan skor kompetensi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 unit, maka akan merubah $Y$ sebesar 0.412. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah $0.412^2 \times 100 = 16,97\%$ , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$bx_3$	<i>Coefficient regresi <math>bx_3</math></i> sebesar 0.464, menyatakan jika setiap ada perubahan variabel kompensasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 unit, maka akan merubah $Y$ sebesar 0.464. Koefisien regresi ini mengisyaratkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah $0.464^2 \times 100 = 21,53\%$ , sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengaruh Simultan Disiplin ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Analisis regresi secara simultan bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara bersama-sama (sentesis) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018. Berikut hasil analisis regresi dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*.

**Tabel 4.13 Ringkasan ANOVA**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig.
1	0.785 <sup>a</sup>	0.616	0.585	0.000
a. <i>Independens variable:</i> Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows, 2016

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi koefisien regresi simultan (R) sebesar 0.785 atau dengan prosentase pengaruh silmutan (R Square) sebesar 61.60% terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel atau model lain diluar prediktors penelitian ini. Artinya bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berkontribusi dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi

disiplin, kompetensi dan kompensasi maka secara silmutan akan menyebabkan semakin tingginya kinerja pegawai.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain apakah hipotesis penelitian yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya pada Bab II dapat diterima atau ditolak.

### Uji t

#### a. Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*, sehingga diketahui bahwa  $\text{sig } 0.00 < 0.05$ , artinya bahwa hipotesis nul ( $H_0$ ) yang mengatakan “Tidak ada Pengaruh Signifikan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018” ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, diterima.

b. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*, sehingga  $\text{sig } 0.00 < 0.05$ . Ini artinya bahwa hipotesis nul ( $H_0$ ) yang mengatakan “Tidak ada Pengaruh Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018” dinyatakan ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, diterima.

c. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*, sehingga diketahui  $\text{sig } 0.02 < 0.05$ . Artinya bahwa hipotesis nul ( $H_0$ ) yang mengatakan “Tidak ada Pengaruh Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018” dapat dinyatakan ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, diterima.

## Uji F

### Pengaruh Simultan Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018. Setelah dilakukan analisis menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* dan diadakan pemeriksaan sehingga diketahui  $\text{sig. } 0.00 < 0.05$ . Hipotesis nul ( $H_0$ ) mengatakan “Tidak ada Pengaruh Simultan yang Signifikan Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima” dapat dinyatakan ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada Pengaruh Simultan yang Signifikan Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima” dinyatakan diterima.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Parsial Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Kedisiplinan pegawai yang dapat ditinjau dari bagaimana dalam mentaati aturan dan tata tertib yang telah disepakati secara bersama, dapat melaksanakan berbagai bentuk tanggung jawab dengan baik dan benar dalam memberikan layanan publik, dapat memelihara fasilitas dinas

dengan baik, sopan santun secara sosial atau sesama. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sebuah atau segala bentuk respon dari perbuatan berdasarkan segala ketentuan atau peraturan dari nilai-nilai yang anut dan junjung bersama, termasuk melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksi yang dirasakan menjadi tanggung jawab pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat perikanan.

Beberapa permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 berdasarkan hasil penelitian sebagian besar tergolong tinggi tingkat kedisiplinannya yaitu 63,41% tetapi masih ditemukan sebanyak 36,58% yang perlu ditingkatkan lagi dan dioptimalkan lagi untuk dapat meningkatkan hasil atau kinerja dan dalam rangka pencapaian *good governance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2018. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Daly (2015) bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2015. Hasil penelitian Thaief dan Baharuddin (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) *Service Area and Network* Malang. Hal tersebut menunjukkan begitu penting disiplin kerja untuk diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Sescorang yang berhasil

atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya.

Kualitas sumber daya manusia masih banyak untuk ditingkatkan lagi kualitasnya lagi sebagai segala sesuatu dari berbagai masalah ditemukan pada instansi pemerintah salah satunya adalah masalah kedisiplinan pegawai. Hasibuan (2009:72) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

Kemudian Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

## 2. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Sedarmayanti (2008:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku. Malthis dan Jackson (2009: 219) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Indikator dari kompetensi dalam penelitian adalah adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Berkaitan dengan itu hasil penelitian menunjukkan bahwa secara rata-rata terdapat 56,09% pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 yang tergolong memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan, tetapi masih terdapat 29,26% pegawai masih perlu ditingkatkan lagi komptensinya. Karena hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya sebagaimana hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa

komptensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Daly (2015) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian Katawneh (2014) bahwa kompetensi dalam kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Begitu pentingnya pendidikan formal atau nonformal baik di sekolah, akademi atau perguruan tinggi maupun di luar sekolah dan berorientasi pada teori dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan kompetensi pegawai. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelibara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi.

### **3. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima**

Kompensasi adalah segala imhalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja pada organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Organisasi dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kritercia penilaian setiap pegawai yang ada

misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Veithzal (2009:62) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dessler (2008) menyatakan bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa komponen yang terdiri dari: a) 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; b) Upah merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan; c) Insentif merupakan kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*); dan d) Kompensasi tidak langsung sebagai bentuk kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan

kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Hasil deskripsi data penelitian tentang kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 menunjukkan terdapat 5 orang pegawai atau 12,19% yang tergolong kompensasi rendah, 12 orang pegawai atau 29,26% yang tergolong cukup tinggi. Terdapat 23 orang atau 56,09% yang tergolong kompensasi tinggi dan 1 orang pegawai atau 2,4% yang sangat tinggi kompensasinya. Jadi, berdasarkan hasil kuesioner tentang kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima diketahui tergolong tinggi dengan prosentase 56,09%, tetapi masih terdapat 12,19% yang menyatakan tingkat kompensasinya rendah.

Umunya pegawai menghitung-hitung kinerja sebagai bentuk pengorbanan dengan membandingkan kompensasi diterima. Jika pegawai tidak puas dengan imbalan tersebut sebagai bentuk kompensasi, maka dia akan kurang produktif dengan kata lain sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Senada dengan hasil penelitian Fauzi (2014) bahwa kompensasi paling signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian Thaief dan Baharuddin (2015) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektivitasnya kerja). Dengan demikian, pemberian kompensasi dapat menjadikan alasan yang signifikan

akan memacu peningkatan produktivitas pegawai tentunya kompensasi yang berkeadilan.

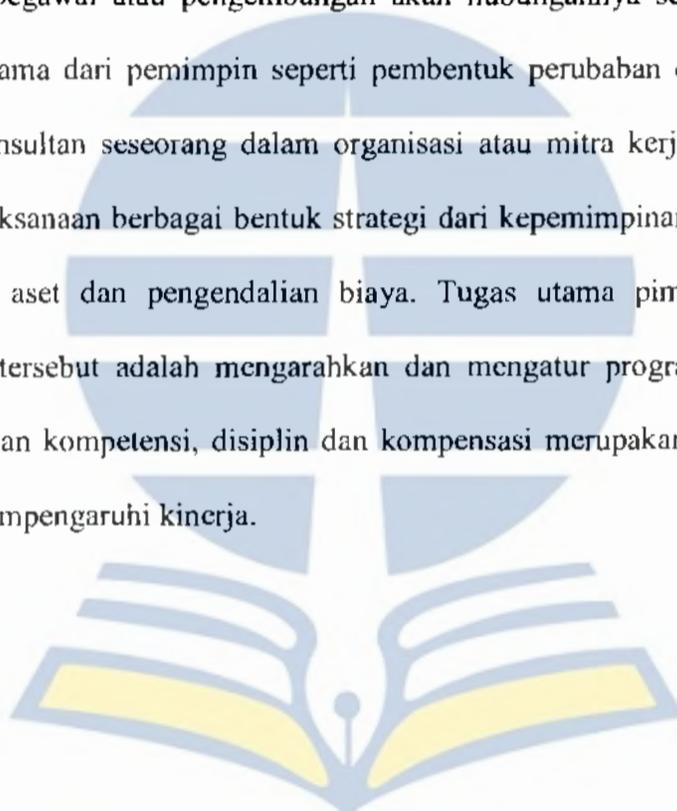
#### **4. Pengaruh Simultan Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui hasil penelitian ini pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima tahun 2018 tentang pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh simultan yang signifikan. Indikator dari ketiga variabel bebas di atas yaitu disiplin berupa mentaati segala peraturan, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menggunakan dan memelihara peralatan kerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, bersikap dan bertingkah laku sopan santun. Kemudian variabel kompetensi meliputi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Variabel kompensasi meliputi gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai, upah merupakan kompensasi finansial langsung yang dihayarkan pada pegawai berdasarkan jam kerja, insentif merupakan kompensasi langsung yang dihayarkan kepada pegawai karena kinerjanya

melebihi standar yang ditentukan, kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi. Penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Seperti hasil penelitian Hamlan Daly (2015) bahwa ketiga variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Upaya meningkatkan kedisipinan, kompetensi dan kompensasi sangat menjadi alasan untuk segera dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai atau pengembangan akan hubungannya sebagai bentuk peran utama dari pemimpin seperti pembentuk perubahan dari beberapa hasil konsultan seseorang dalam organisasi atau mitra kerja, perumusan dan pelaksanaan berbagai bentuk strategi dari kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan. pendidikan kompetensi, disiplin dan kompensasi merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Ini mengisyaratkan jika ada peningkatan disiplin maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin kerja akan mentaati segala peraturan, melaksanakan tugas dengan sebaik-haiknya, bersikap dan bertingkah laku dengan penuh wibawa.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Artinya jika semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki kompetensi dibidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap gaji, insentif baik secara langsung maupun tidak langsung yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai maka

mengakibatkan semakin tingginya kinerja pegawai.

4. Disiplin, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Artinya kinerja pegawai yang tinggi merupakan akibat adanya secara simultan disiplin, kompetensi dan kompensasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memotivasi pegawai untuk lebih tekun bekerja, sementara pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang baik akan bekerja secara profesional (efektif dan efisien) dan kompensasi kerja yang berkeadilan yang diterima oleh pegawai akan memacu dan memotivasi pegawai dalam bekerja, sehingga ketiga faktor tersebut ada dalam diri pegawai dan turut menentukan kinerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

### **1. Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima**

Agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya memperhatikan faktor disiplin, kompetensi dan kompensasi karena baik buruknya kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian ini tergantung dari ketiga faktor tersebut, maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Aspek disiplin pegawai melalui evaluasi terhadap pencapaian target kinerja pegawai secara periodik dengan tetap memperhatikan dan

mendorong peningkatan disiplin pegawai melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang mempunyai kinerja, dedikasi dan loyalitas tinggi serta penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai yang tidak tercapai target kinerjanya terutama terhadap pegawai yang melanggar disiplin pegawai sesuai peraturan perundang-undangan

- b. Aspek Kompetensi, peningkatan kompetensi melalui dukungan sebesar-besarnya kepada pegawai untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan khusus yang berkaitan dengan bidang kelautan dan perikanan
- c. Aspek Kompensasi, melalui pemberian kompensasi secara berkeadilan terhadap pegawai baik secara finansial yaitu dalam pemberian insentif dan penghargaan sesuai dengan pencapaian kinerjanya maupun dukungan nonfinansial melalui penyediaan fasilitas-fasilitas kerja yang lebih baik yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya.

## 2. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

Senantiasa memotivasi diri dalam berdisiplin kerja, secara berkelanjutan untuk belajar dari pengalaman kerja dan melibatkan diri dalam kegiatan seminar, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya dan menanamkan pemahaman bahwa kompensasi kerja bukan tolok ukur dari banyaknya melainkan apa yang kita dapatkan harus berdasarkan tugas pokok dan fungsi dan kinerja. Karena baik buruknya kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian tergantung dari ketiga faktor tersebut yaitu disiplin, kompetensi dan kompensasi kerja secara proposional.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Sebagaimana diketahui bahwa temuan dari penelitian ini bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penting kiranya penelitian lebih lanjut secara lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari ketiga variabel tersebut.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Atmoko, A. (2012). *Bahan Ajar Mata Kuliah Desain dan Analisis Data*. Universitas Negeri Malang, UM-Malang.
- Bernardin, H. John. (2010). *Human Resources Management, an Experiential Approach*. USA: Irwin Mc Graw-Hill.
- Dessler, Gary, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Paramita.
- Rahayu, Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Djaali. H. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dubey dan Ali. (2011). Study on effect of Functional Competency on Performance of Indian Manufacturing Sector. *Journal International Business and Management*. 2011. Vol. 3, No. 3, 1-15. [www.intechweb.org/www.intechopen.com](http://www.intechweb.org/www.intechopen.com).
- Fitrah. (2016). Studi Empiris Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Areal Bima. *Jurnal Lembaga Bima Education Center (L-BEC)*.

- Gibson, James & John M. Ivan Cevich & James. H. Donnely. Ir (1994). *Organisasi, Perilaku-Struktur-Proses*, jilid 1, Edisi Kedelapan, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. (2009), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Daly, H. (2015), Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94 ISSN: 2302-2019*.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. FKMUI, Depok.
- Kuncoro, M. (2010). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN, Yogyakarta.
- Karyantoro, J. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik*, Edisi Pertama, Ganesa, Bandung.
- Kota Bima.Com. (2014). *Sosialisasi PP 46 Tahun 2014 dan Bimtek SKP Lingkup Kota Bima*.  
[https://wcb.facebook.com/KEMBALIMBOJOMANTOI/posts/596459710447559?\\_rdc=1&\\_rdr](https://wcb.facebook.com/KEMBALIMBOJOMANTOI/posts/596459710447559?_rdc=1&_rdr).

Katawneh dan Unimap. (2014). The Impact of Core Competencies in Improving the Organization Commitment of Employees in Mutah University in Jordan. *Journal International Journal of Academic Research In Business And Social Sciences*. August 2014, Vol. 4, No. 8ISSN: 2222-6990.

Mangkunegara, A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.

Martoyo, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Malthis Robert L. dan John H. Jackson. (2009) *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta.

Payaman, Simanjuntak, (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pfeffer. J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, dkk, (2007). *Paradigma Baru Manajemen SumberDaya Manusia*. Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.

Penggabean, Mutiara Sibarani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Veithzal, R. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ririvega Kasenda. (2013). Kompensasi dan motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>.
- Rival, V. (2008). *Human Resource Management For The Company*. Jakarta: PT. King Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*. Madiun.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2007). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FEUI, Jakarta.
- Sofa, Franceso, (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Airlangga

University Press, Surabaya.

Sadiyo. 2014. Korrelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Genteng Bima. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi STKIP Bima*.

Suprihanto & Agung, dkk. (2013). *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. ISBN 979-8146-73-5, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta. Yogyakarta.

Siregar. S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya.

Siagian, S. P. (2009). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sedarmayanti (2008:126), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, (2011). *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kedelapan belas*, CV. Alfabeta, Bandung.

Thaief dan Baharuddin, dkk. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Journal Canadian Center of Science and Education Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015. ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181*.

Umar Husen, (2010). *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan Ke 7. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Usman Fauzi. (2014), Pengaruh Kompensasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Trakindo Utama Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172 - 185 ISSN 2355 - 5408, [ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id](http://ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id). Copyright 2014.

\_\_\_\_\_. (2017). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima Tahun 2016*, Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima, Kota Bima.

\_\_\_\_\_. (2011). *Peraturan Walikota Bima Nomor: 23 Tahun 2011 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Kinerja kepada PNS dan CPNS Lingkup Pemerintah Kota Bima*. Kota Bima.

\_\_\_\_\_. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.

\_\_\_\_\_. (2002). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang pengangkatan pns dalam jabatan struktural*. Jakarta.

Zaim dan Yaşar. dkk. (2013). Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. V. 7 | N. 2 | 2013-December | [isma.info](http://isma.info) | 67-77 | DOI: 10.20460/JGSM.2013715668.

**LAMPIRAN I: KUESIONER PENELITIAN**

Kepada:

YTH. Bapak/Ibu Responden  
Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima  
Di  
Kota Bima

Dengan Hormat,

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas kesediaan bapak/ibu membantu peneliti dalam mengisi kuesioner penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima**. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu Responden berikan dan hanya akan menggunakan jawaban Responden untuk tujuan akademik.

Demikian, atas bantuan dan kerja samanya Peneliti menyampaikan terima kasih.

Kota Bima, 2017

Hormat saya,

Peneliti

**Suhadah**

**NIM. 500652399**

## KUESIONER PENELITIAN

### TESIS

#### A. Deskripsi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima”**.

1. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang dianut, termasuk melakukan pekerjaan berdasarkan tupoksi menjadi tanggung jawab pegawai baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kompetensi adalah gambaran kemampuan yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.
3. Kompensasi adalah persepsi mendapatkan imbalan secara langsung atau tidak langsung sehingga dapat mendukung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.
4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, dengan indikator pemahaman atas tupoksi, kemampuan inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerja sama (*cooperative*).

#### B. Identifikasi

1. Inisial : .....
2. Umur : .....

3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Status : .....
6. Pangkat/Peringkat : .....
7. Lama Bekerja : .....
8. Jabatan : .....

### C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon membaca kuesioner dengan seksama.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memberi tanda centang  $\surd$  pada alternatif jawaban yang tersedia.

### D. Penjelasan Alternatif Jawaban

<b>PENJELASAN</b>
Jika pernyataan dalam item kuesioner ini sangat sesuai dengan keadaan dialami oleh Bapak/Ibu, maka berilah tanda centang $\surd$ pada kolom “ <b>sangat setuju</b> ” (SS)
Jika pernyataan dalam item kuesioner ini sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu tetapi kadang-kadang dialami, maka berilah tanda centang $\surd$ pada kolom “ <b>setuju</b> ” (S)
Jika pernyataan dalam item kuesioner ini kurang sesuai dengan keadaan atau jarang sekali dialami oleh Bapak/Ibu, maka berilah tanda centang $\surd$ pada kolom “ <b>kurang setuju</b> ” (KS)
Jika setiap pernyataan dalam item kuesioner ini tidak sesuai dengan keadaan atau tidak pernah dialami oleh Bapak/Ibu, maka berilah tanda centang $\surd$ pada kolom “ <b>tidak setuju</b> ” (TS)

**PENJELASAN**

Jika setiap pernyataan dalam item kuesioner ini sangat tidak sesuai dengan keadaan atau tidak pernah dialami oleh Bapak/Ibu, maka berilah tanda centang  $\surd$  pada kolom “sangat tidak setuju” (STS)

**DISIPLIN KERJA**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tepat waktu dalam melaksanakan setiap tugas harian dan tugas tambahan/lembur					
2.	Berbagai upaya dilakukan untuk menghemat waktu dalam mengerjakan tugas					
3.	Menjunjung tinggi segala peraturan, seperti peraturan jam masuk					
4.	Menghormati dan mentaati atasan, baik atasan langsung maupun atasan tak langsung					
5.	Taat terhadap prosedur dan metode kerja yang diterapkan melalui peraturan perundang-undangan					
6.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana					
7.	Mengevaluasi setiap hasil pekerjaan secara teliti					
8.	Memiliki keberanian menerima risiko kesalahan dan kekhilafan dalam bekerja					

**KOMPETENSI KERJA**

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemerintah Kota Bima memperhatikan masa kerja pegawai di bidang tugasnya dalam bekerja					
2.	Pemerintah Kota Bima memperhatikan masa kerja selama menjadi pegawai dalam penempatan di bidang tugasnya					
3.	Pemerintah Kota Bima/Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima memperhatikan pindah tugas (mutasi) pegawai dalam					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	penempatan di bidang tugasnya					
4.	Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima memperhatikan jenis pelatihan struktural dan fungsional yang pernah diikuti dalam penempatan pegawai di bidang tugasnya					
5.	Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima memperhatikan frekuensi pelatihan teknis dan non-teknis yang pernah diikuti dalam penempatan pegawai di bidang tugasnya					
6.	Pemerintah Kota Bima memperhatikan jenjang pendidikan formal dan non-formal yang pernah diikuti dalam penempatan pegawai di bidang tugasnya					
7.	Pemerintah Kota Bima memperhatikan jenjang pendidikan kejuruan dan non-kejuruan yang pernah diikuti dalam penempatan pegawai di bidang tugasnya					

### KOMPENSASI KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa sistem pembayaran gaji di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan					
2.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima dapat mencukupi selama satu bulan					
3.	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima sesuai yang diharapkan					
4.	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya terima di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima sesuai dengan pengorbanan/kinerja					
5.	Saya merasa bahwa bonus/honor yang saya terima di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima sesuai dengan yang saya harapkan					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
6.	Saya merasa bahwa bonus/honor yang saya terima di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima sesuai dengan pengorbanan/kinerja					
7.	Saya merasa bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima menyiapkan fasilitas untuk menunjang kenyamanan untuk memenuhi kebutuhan					
8.	Saya merasa bahwa fasilitas yang tersedia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima sesuai dengan yang diharapkan					
9.	Para pegawai mendapat tanggung jawab yang lebih untuk setiap pekerjaan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima					
10.	Tanggung jawab yang diberikan dirasakan proporsional di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima					
11.	Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima memberikan kebijakan jika pegawai minta izin untuk kepentingan pribadi/keluarga					
12.	Suasana kerja yang dirasakan menyenangkan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima					
13.	Ruangan tempat bekerja terasa nyaman di Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima					

### KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh kantor					
2.	Mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh kantor					
3.	Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
4.	Mampu bekerja secara efisien dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada					
5.	Bekerja secara profesional dengan tidak mesti harus diawasi oleh orang lain dan atau atasan					

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
6.	Bekerja sama dengan sesama pegawai menjadi kewajiban bagi saya sebagai tanda kerja sama meningkatkan kualitas fungsi pelayanan					
7.	Berkonsultasi ketika ada kesulitan dan berbagi pengalaman dalam melaksanakan tugas					
8.	Berusaha menyediakan waktu untuk mengunjungi dan bersilaturahmi dengan rekan kerja					

**”...Terima Kasih Atas Kerjasamanya...”**



**LEMBAR KUESIONER KINERJA PEGAWAI**  
**PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA BIMA**

(Diisi oleh atasan dalam menilai Prestasi Kerja Bawahan)

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian lembar penilaian ini. Penilaian Bapak/Ibu ini akan memberikan kontribusi yang berharga baik bagi Peneliti maupun bagi pihak instansi atau organisasi dalam menyusun kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pegawai Anda. Jawablah dengan spontan dan sejujurnya dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.

**Nama Penilai** : .....

**Responden yang Dinilai** : .....

**PETUNJUK MENGISI PENILAIAN**

Untuk setiap pernyataan yang terdapat pada lembar penilaian berikanlah Anda checklist “√” pada kolom yang tersedia, sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

**Keterangan:**

1. Penilaian Anda **sangat rendah (SR)**

2. Penilaian Anda **rendah (R)**
3. Penilaian Anda **cukup (C)**
4. Penilaian Anda **tinggi (T)**
5. Penilaian Anda **sangat tinggi (ST)**

### LEMBAR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

#### PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA BIMA

No.	Pernyataan-pernyataan	SR	R	C	T	ST
1.	Bawahan Anda memiliki <i>pemahaman atas tupoksi</i> (Tugas, pokok dan fungsi) pada pekerjaannya					
2.	Bawahan Anda memiliki <i>kemampuan inovasi</i> (prakarsa berupa gagasan dan tindakan) dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Bawahan Anda memiliki <i>kecepatan kerja</i> (efisiensi waktu, biaya dan tenaga) dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan organisasi					
4.	Bawahan Anda memiliki <i>keakuratan kerja</i> (tepat dan tidak banyak membuat kesalahan) dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5.	Bawahan Anda memiliki kesediaan untuk <i>bekerja sama atau kooperatif</i> dengan atasan dan kolega dalam bekerja					

**Sekian, Terima Kasih atas Kerja sama Anda**

RESP	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_{1,6}$	$X_{1,7}$	$X_{1,8}$	$X_1$
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4,38
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4,25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4,25
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4,25
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4,25
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
10	4	5	4	4	3	4	4	4	4,00
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4,25
12	4	4	4	5	3	4	4	4	4,00
13	5	3	3	5	4	5	4	3	4,00
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
15	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88
18	4	4	3	5	4	2	3	3	3,50
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
20	4	4	5	4	4	3	4	4	4,00
21	4	4	5	5	4	3	4	4	4,13
22	4	5	4	4	4	4	5	5	4,38
23	5	5	5	4	5	4	4	4	4,50
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
25	4	4	4	5	4	3	3	3	3,75
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4,38
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4,25
28	4	5	3	4	5	5	3	3	4,00
29	4	4	4	5	5	3	5	3	4,13
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	3	3	5	5	3	5	4	3	3,88
32	4	5	3	4	4	2	5	3	3,75
33	4	5	3	5	4	3	5	3	4,00
34	3	4	4	4	3	4	4	4	3,75
35	4	4	5	4	4	4	5	5	4,38
36	4	5	3	4	4	3	4	4	3,88
37	4	5	5	5	5	5	4	3	4,50
38	3	4	4	5	3	4	5	5	4,13
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
41	3	4	3	4	4	4	4	3	3,63

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Status Perkawin	Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)
1	Ir. Hj. Siti Zainab	55	P	Kawin	S1	28
2	Ir. Juwaid, M.Ap	53	L	Kawin	S2	25
3	Ir. Suaeb	50	L	Kawin	S1	21
4	Yusrah, S.Pi	52	L	Kawin	S1	27
5	Juriyati, S.Pi	39	P	Kawin	S1	14
6	Taufikrahman, S.Sos, M.Si	48	L	Kawin	S2	18
7	Jamaludin, SP	49	L	Kawin	S1	14
8	Intan Rahmaniar, S.Pi	42	P	Kawin	S1	14
9	Imran Susanto, SE	41	L	Kawin	S1	14
10	Yusmiati, S.Pi	41	P	Kawin	S1	12
11	Hj. Suhadh, SE	41	P	Kawin	S1	21
12	Sry Sahrainy, S.Pi	40	P	Kawin	S1	15
13	Arifin Ahmad, S.Si, M.Si	39	L	Kawin	S2	11
14	Idham, SH	46	L	Kawin	S1	11
15	Gufran, S.Pi	42	L	Kawin	S1	11
16	Nurul Inayah, S.Pi	38	P	Kawin	S1	12
17	Maria Farida, S.Pi	39	P	Kawin	S1	11
18	Ihsan Nurdian R, S.Pi	35	L	Kawin	S1	11
19	Syahrudin, ST	42	L	Kawin	S1	10
20	Ilasan, S. Kel, M.Si	34	L	Kawin	S2	9
21	Neneng Halidah, S.Pi	35	P	Kawin	S1	9
22	Nuning Ratnah K, S. Pi. MP	34	P	Kawin	S2	8
23	Fitrianingsih, S.Pi	34	P	Kawin	S1	8
24	Nurwahyuni Widiastuti, S.Pi	32	P	Kawin	S1	8
25	Ramli, S.Sos	45	L	Kawin	S1	10
26	Mulyati, SE	42	P	Kawin	S1	7
27	I Munandar W, S.Pi	41	L	Kawin	S1	7
28	Nur Asyiah, S.Sos	29	P	Kawin	S1	7
29	Murniati, S.Pi	29	P	Kawin	S1	7
30	Sry Nurnaningsih, S.Pi	29	P	Kawin	S1	7
31	Putriani, S.Pi	28	P	Belum Kawin	S1	7
32	Suhesti Fuji Lestari, S.Pi	28	P	Kawin	S1	7
33	Devy Ofiyanti Arantika, S.Tr.Pi	27	P	Belum Kawin	S1	7
34	Muhtar, SE	50	L	Kawin	S1	2
35	Ir. Sulaiman	51	L	Kawin	S1	2
36	Efendi, SH	30	L	Kawin	S1	2
37	Asri Adnan, S.Sos	48	L	Kawin	S1	2
38	Muhdar	53	L	Kawin	SMP	28
39	Anafik	38	L	Kawin	SMA	10
40	Syafrullah	39	L	Kawin	SMA	7
41	Agussuherman	33	L	Belum Kawin	SMA	2

RESP	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	X <sub>2</sub>
1	4	4	4	4	5	5	5	4,43
2	4	4	4	5	5	5	4	4,43
3	4	4	5	5	5	5	5	4,71
4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	5	5	4	4	4	4,29
6	3	3	5	4	4	4	4	3,86
7	4	4	4	5	4	4	4	4,14
8	4	4	4	4	4	4	4	4,00
9	3	2	4	3	4	3	4	3,29
10	3	4	4	4	4	4	4	3,86
11	2	3	3	4	4	4	4	3,43
12	3	3	3	4	4	4	4	3,57
13	4	4	5	5	5	5	5	4,71
14	4	3	4	3	3	3	3	3,29
15	4	4	4	4	4	4	4	4,00
16	5	3	4	4	4	4	4	4,00
17	3	3	4	4	4	4	4	3,71
18	4	5	3	4	5	5	5	4,43
19	4	5	4	4	4	4	4	4,14
20	4	4	4	3	4	4	4	3,86
21	4	4	4	4	4	4	4	4,00
22	4	4	4	5	4	4	4	4,14
23	4	4	5	4	4	4	4	4,14
24	5	4	4	4	5	5	5	4,57
25	4	3	4	3	4	4	4	3,71
26	4	4	4	5	4	4	4	4,14
27	4	5	5	5	5	5	5	4,86
28	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	4	4	4	5	5	5	5	4,57
30	4	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	5	4	5	5	5	5	4,71
32	4	4	5	4	4	4	4	4,14
33	5	5	5	4	5	5	5	4,86
34	4	4	3	4	4	4	4	3,86
35	5	5	5	4	5	5	5	4,86
36	5	4	3	4	5	5	5	4,43
37	4	5	4	4	4	4	4	4,14
38	4	4	3	5	4	4	4	4,00
39	4	4	4	4	4	4	4	4,00
40	5	4	4	4	5	5	5	4,57
41	4	4	4	4	4	4	4	4,00

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA VARIABEL KOMPENSASI ( $X_3$ )

RESP	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{3.7}$	$X_{3.8}$	$X_{3.9}$	$X_{3.10}$	$X_{3.11}$	$X_{3.12}$	$X_{3.13}$	$X_3$
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4,54
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,92
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,15
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4,08
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4,08
6	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3,31
7	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4,08
8	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4,08
9	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3,46
10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4,00
11	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4,23
12	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,00
13	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4,00
14	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,00
15	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3,92
16	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4,00
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
18	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3,54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,31
20	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
21	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4,08
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3,54
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,08
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,15
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,08
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
27	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4,15
28	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4,31
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3,77

31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,69
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,08
33	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4,08
34	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3,46
35	5	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3,54
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,85
37	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4,00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
39	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,08
40	5	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3,62
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92



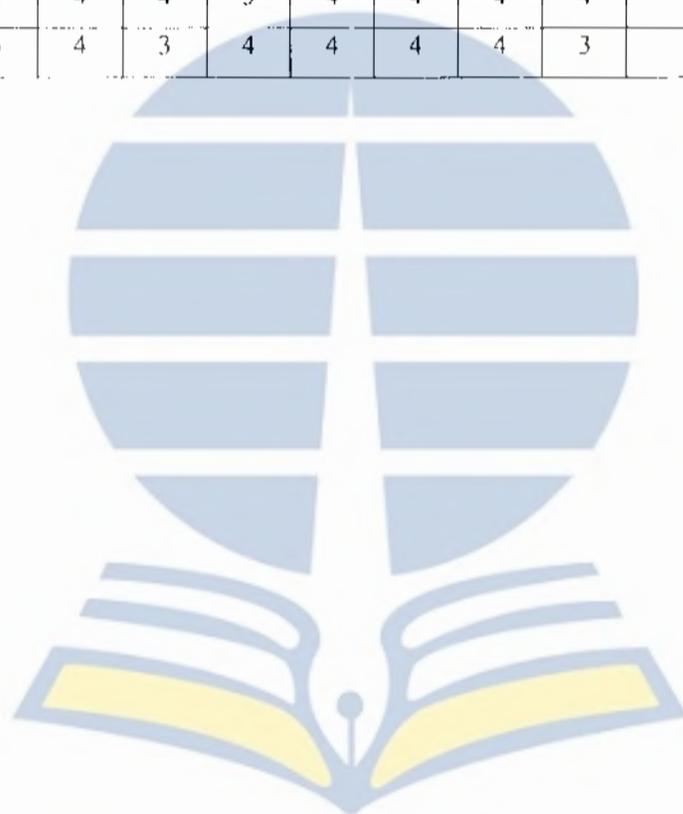
RESP	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4,50
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,13
3	5	5	4	4	4	5	5	5	4,63
4	5	4	4	5	4	3	3	3	3,88
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,25
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3,38
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4,25
9	3	3	4	4	3	4	4	4	3,63
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4,00
12	4	4	5	3	4	4	4	4	4,00
13	4	3	3	4	4	3	3	3	3,38
14	4	5	5	4	5	4	4	4	4,38
15	5	4	5	4	5	3	3	3	4,00
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4,00
17	4	4	3	3	2	3	3	3	3,13
18	4	3	3	4	5	4	4	4	3,88
19	4	4	5	3	3	4	4	4	3,88
20	4	4	4	3	3	4	4	3	3,63
21	4	3	4	4	3	3	3	3	3,38
22	4	4	4	3	3	4	4	4	3,75
23	3	4	4	3	4	4	4	4	3,75
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3,13
25	4	4	5	4	4	5	5	5	4,50
26	3	3	4	3	4	3	3	3	3,25
27	3	4	3	4	3	4	4	4	3,63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
29	3	4	3	3	3	5	5	5	3,88
30	3	4	4	3	3	2	2	3	3,00
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
32	4	3	3	4	3	3	4	4	3,50
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88
34	4	4	3	4	3	3	3	3	3,38
35	5	4	4	4	3	3	3	3	3,63
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3,75
37	4	3	3	4	4	4	4	4	3,75
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3,88
39	4	3	4	3	3	4	4	4	3,63
40	4	3	2	3	3	4	4	3	3,25
41	4	3	3	3	4	3	4	3	3,38

Lampiran 2. Tabulasi Data Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan  
Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima

DATA DISIPLIN KERJA

RESP	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>	TOTAL (X <sub>i</sub> )
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4.38
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4.13
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4.25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4.25
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4.25
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4.25
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3.88
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4.13
10	4	5	4	4	3	4	4	4	4.00
11	4	4	4	4	5	4	5	4	4.25
12	4	4	4	5	3	4	4	4	4.00
13	5	3	3	5	4	5	4	3	4.00
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88
15	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4.13
17	4	4	4	4	4	3	4	4	3.88
18	4	4	3	5	4	2	3	3	3.50
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4.13
20	4	4	5	4	4	3	4	4	4.00
21	4	4	5	5	4	3	4	4	4.13
22	4	5	4	4	4	4	5	5	4.38
23	5	5	5	4	5	4	4	4	4.50
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4.13
25	4	4	4	5	4	3	3	3	3.75
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4.38

RESP	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1.7</sub>	X <sub>1.8</sub>	TOTAL (X <sub>i</sub> )
27	5	4	4	4	5	4	4	4	4.25
28	4	5	3	4	5	5	3	3	4.00
29	4	4	4	5	5	3	5	3	4.13
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
31	3	3	5	5	3	5	4	3	3.88
32	4	5	3	4	4	2	5	3	3.75
33	4	5	3	5	4	3	5	3	4.00
34	3	4	4	4	3	4	4	4	3.75
35	4	4	5	4	4	4	5	5	4.38
36	4	5	3	4	4	3	4	4	3.88
37	4	5	5	5	5	5	4	3	4.50
38	3	4	4	5	3	4	5	5	4.13
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4.13
41	3	4	3	4	4	4	4	3	3.63



## DATA VARIABEL KOMPETENSI

RESP	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	TOTAL (X <sub>2</sub> )
1	4	4	4	4	5	5	5	4.43
2	4	4	4	5	5	5	4	4.43
3	4	4	5	5	5	5	5	4.71
4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
5	4	4	5	5	4	4	4	4.29
6	3	3	5	4	4	4	4	3.86
7	4	4	4	5	4	4	4	4.14
8	4	4	4	4	4	4	4	4.00
9	3	2	4	3	4	3	4	3.29
10	3	4	4	4	4	4	4	3.86
11	2	3	3	4	4	4	4	3.43
12	3	3	3	4	4	4	4	3.57
13	4	4	5	5	5	5	5	4.71
14	4	3	4	3	3	3	3	3.29
15	4	4	4	4	4	4	4	4.00
16	5	3	4	4	4	4	4	4.00
17	3	3	4	4	4	4	4	3.71
18	4	5	3	4	5	5	5	4.43
19	4	5	4	4	4	4	4	4.14
20	4	4	4	3	4	4	4	3.86
21	4	4	4	4	4	4	4	4.00
22	4	4	4	5	4	4	4	4.14
23	4	4	5	4	4	4	4	4.14
24	5	4	4	4	5	5	5	4.57
25	4	3	4	3	4	4	4	3.71
26	4	4	4	5	4	4	4	4.14
27	4	5	5	5	5	5	5	4.86
28	4	4	4	4	4	4	4	4.00
29	4	4	4	5	5	5	5	4.57
30	4	4	4	4	4	4	4	4.00

RESP	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>	TOTAL (X <sub>2</sub> )
31	4	5	4	5	5	5	5	4.71
32	4	4	5	4	4	4	4	4.14
33	5	5	5	4	5	5	5	4.86
34	4	4	3	4	4	4	4	3.86
35	5	5	5	4	5	5	5	4.86
36	5	4	3	4	5	5	5	4.43
37	4	5	4	4	4	4	4	4.14
38	4	4	3	5	4	4	4	4.00
39	4	4	4	4	4	4	4	4.00
40	5	4	4	4	5	5	5	4.57
41	4	4	4	4	4	4	4	4.00



## DATA VARIABEL KOMPENSASI

RESP	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3.7</sub>	X <sub>3.8</sub>	X <sub>3.9</sub>	X <sub>3.10</sub>	X <sub>3.11</sub>	X <sub>3.12</sub>	X <sub>3.13</sub>	TOTAL (X <sub>3</sub> )
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.54
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.92
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.15
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4.08
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08
6	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3.31
7	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4.08
8	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08
9	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3.46
10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4.00
11	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4.23
12	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.00
13	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4.00
14	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.00
15	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3.92
16	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4.00
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
18	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3.54
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.31
20	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4.08
21	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4.08
22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3.54
23	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.08
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.15
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.08
27	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4.15
28	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4.31
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3.77

RESP	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3.7</sub>	X <sub>3.8</sub>	X <sub>3.9</sub>	X <sub>3.10</sub>	X <sub>3.11</sub>	X <sub>3.12</sub>	X <sub>3.13</sub>	TOTAL (X <sub>3</sub> )
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.69
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.08
33	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4.08
34	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.46
35	5	3	2	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3.54
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.85
37	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4.00
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.08
39	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4.08
40	5	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3.62
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92



**DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

RESP	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	TOTAL (Y)
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4.50
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4.13
3	5	5	4	4	4	5	5	5	4.63
4	5	4	4	5	4	3	3	3	3.88
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4.25
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3.38
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4.25
9	3	3	4	4	3	4	4	4	3.63
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4.25
11	4	5	4	4	3	4	4	4	4.00
12	4	4	5	3	4	4	4	4	4.00
13	4	3	3	4	4	3	3	3	3.38
14	4	5	5	4	5	4	4	4	4.38
15	5	4	5	4	5	3	3	3	4.00
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4.00
17	4	4	3	3	2	3	3	3	3.13
18	4	3	3	4	5	4	4	4	3.88
19	4	4	5	3	3	4	4	4	3.88
20	4	4	4	3	3	4	4	3	3.63
21	4	3	4	4	3	3	3	3	3.38
22	4	4	4	3	3	4	4	4	3.75
23	3	4	4	3	4	4	4	4	3.75
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3.13
25	4	4	5	4	4	5	5	5	4.50
26	3	3	4	3	4	3	3	3	3.25
27	3	4	3	4	3	4	4	4	3.63
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
29	3	4	3	3	3	5	5	5	3.88
30	3	4	4	3	3	2	2	3	3.00

RESP	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	TOTAL (Y)
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4.13
32	4	3	3	4	3	3	4	4	3.50
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88
34	4	4	3	4	3	3	3	3	3.38
35	5	4	4	4	3	3	3	3	3.63
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3.75
37	4	3	3	4	4	4	4	4	3.75
38	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88
39	4	3	4	3	3	4	4	4	3.63
40	4	3	2	3	3	4	4	3	3.25
41	4	3	3	3	4	3	4	3	3.38

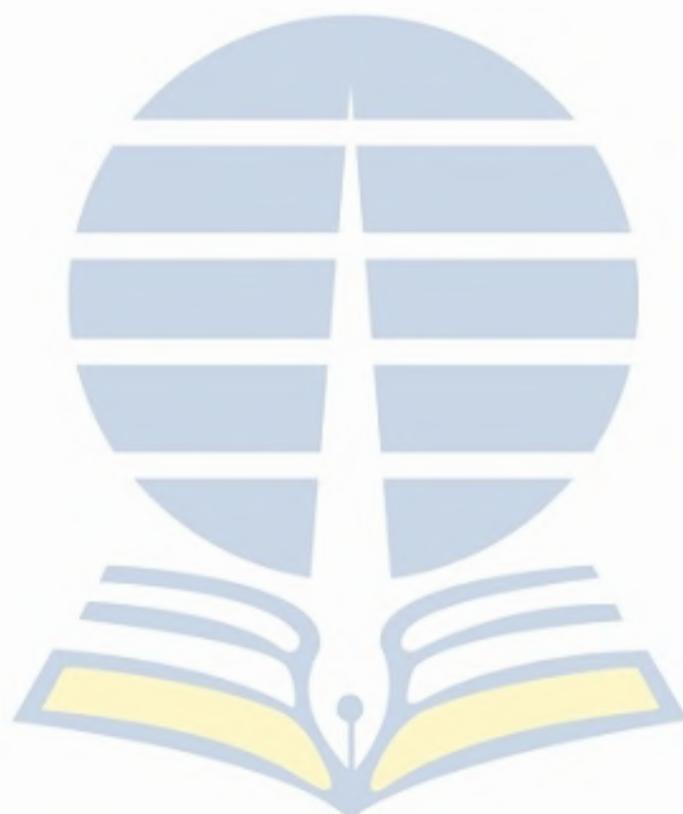


### Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Item-Total Statistics		
Instrumen	Validitas	Reliabilitas
Item 1	0.328	0.646
Item 2	0.331	0.682
Item 3	0.315	0.744
Item 4	0.301	0.644
Item 5	0.466	0.676
Item 6	0.519	0.707
Item 7	0.321	0.808
Item 8	0.302	0.812
Item 9	0.322	0.825
Item 10	0.318	0.713
Item 11	0.507	0.826
Item 12	0.461	0.645
Item 13	0.363	0.604
Item 14	0.432	0.725
Item 15	0.511	0.804
Item 16	0.303	0.681
Item 17	0.416	0.802
Item 18	0.536	0.811
Item 19	0.364	0.991
Item 20	0.391	0.784
Item 21	0.392	0.865
Item 22	0.358	0.631
Item 23	0.573	0.850
Item 24	0.402	0.742
Item 25	0.541	0.735

<b>Item-Total Statistics</b>		
<b>Instrumen</b>	<b>Validitas</b>	<b>Reliabilitas</b>
Item 26	0.434	0.622
Item 27	0.326	0.724
Item 28	0.432	0.701
Item 29	0.434	0.876
Item 30	0.496	0.912
Item 31	0.410	0.820



## Lampiran 3. Uji Validitas dan Realibilitas

## DISIPLIN KERJA

## Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X1	Pearson Correlation	1	.372	.482	.347	.418	.403	.342	.381
	Sig. (2-tailed)		.183	.012	.300	.001	.109	.040	.413
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.372	1	.387	.334	.377	.372	.301	.302
	Sig. (2-tailed)	.183		.087	.041	.108	.154	.225	.025
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	.482	.387	1	.353	.323	.275	.338	.408
	Sig. (2-tailed)	.012	.087		.7041	.043	.082	.191	.018
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	.347	.334	.453	1	.420	.437	.353	.334
	Sig. (2-tailed)	.002	.141	.741		.535	.967	.742	.141
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X5	Pearson Correlation	.488	.177	.423	.100	1	.331	.348	.408
	Sig. (2-tailed)	.001	.268	.443	.535		.413	.356	.960
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X6	Pearson Correlation	.433	.372	.375	.007	.331	1	.330	.392
	Sig. (2-tailed)	.109	.354	.082	.967	.413		.854	.229
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X7	Pearson Correlation	.321	.402	.438	.353	.338	.430	1	.451
	Sig. (2-tailed)	.030	.091	.191	.042	.056	.054		.351
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X8	Pearson Correlation	.381	.302	.308	.334	.308	.392	.451	1
	Sig. (2-tailed)	.313	.025	.108	.301	.032	.029	.033	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.649	.634	8

## OMPETENSI KERJA

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
1	Pearson Correlation	1	.486	.207	.381	.422	.467	.429
	Sig. (2-tailed)		.001	.195	.613	.006	.002	.005
	N	41	41	41	41	41	41	41
2	Pearson Correlation	.486	1	.193	.403	.481	.581	.487
	Sig. (2-tailed)	.001		.226	.009	.001	.000	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
3	Pearson Correlation	.207	.193	1	.374	.470	.164	.380
	Sig. (2-tailed)	.195	.226		.276	.287	.304	.260
	N	41	41	41	41	41	41	41
4	Pearson Correlation	.381	.403	.374	1	.411	.475	.350
	Sig. (2-tailed)	.613	.009	.276		.008	.002	.025
	N	41	41	41	41	41	41	41
5	Pearson Correlation	.422	.481	.470	.411	1	.959	.953
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.287	.008		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
6	Pearson Correlation	.467	.581	.164	.475	.959	1	.913
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.304	.002	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
7	Pearson Correlation	.429	.487	.180	.350	.953	.913	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.260	.025	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.840	7

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
X Pearson 1 Correlation	1	-.212	.215	.353	.437	.339	.334	.454	.361	.292	.304	.340	.304
Sig. (2-tailed)		.183	.177	.338	.818	.810	.404	.338	.314	.569	.979	1.000	.979
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 2 Correlation	.312	1	.393	.486	.481	.581	.487	.556	.431	.475	.475	.375	.368
Sig. (2-tailed)	.183		.226	.001	.001	.000	.001	.729	.413	.642	.642	.642	.673
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 3 Correlation	.315	.293	1	.207	.470	.464	.380	.354	.412	.343	-.073	-.082	-.073
Sig. (2-tailed)	.177	.226		.195	.287	.304	.260	.737	.484	1.000	.651	.609	.651
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 4 Correlation	-.153	.486	.207	1	.422	.467	.429	.007	.059	-.163	-.158	-.163	-.080
Sig. (2-tailed)	.338	.001	.195		.006	.002	.005	.963	.714	.307	.324	.307	.619
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 5 Correlation	.337	.481	.370	.422	1	.959	.953	-.106	.170	.343	.366	.398	.366
Sig. (2-tailed)	.818	.001	.287	.006		.000	.000	.509	.289	1.000	.682	.544	.682
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 6 Correlation	.339	.581	.364	.467	.959	1	.913	.391	.451	.491	.434	.391	.423
Sig. (2-tailed)	.810	.000	.304	.002	.000		.000	.573	.345	.571	.693	.571	.885
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 7 Correlation	-.134	.487	.180	.429	.953	.913	1	-.007	.166	.000	.470	.540	.473
Sig. (2-tailed)	.404	.001	.260	.005	.000	.000		.966	.301	1.000	.665	.535	.665
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 8 Correlation	.354	.456	.354	.507	.406	.391	.207	1	.029	.432	.497	.393	.497
Sig. (2-tailed)	.338	.729	.737	.963	.509	.573	.966		.857	1.000	.545	.564	.545
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 9 Correlation	.461	.431	.412	.459	.370	.451	.366	.429	1	.380	.427	.301	.307
Sig. (2-tailed)	.314	.413	.484	.714	.289	.345	.301	.857		.619	.963	1.000	.963
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 10 Correlation	.392	.475	.312	.363	.321	.391	.311	.321	.380	1	.859	.800	.859
Sig. (2-tailed)	.569	.642	1.000	.307	1.000	.571	1.000	1.000	.619		.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 11 Correlation	-.004	.475	.473	.558	.566	.464	.670	.697	.417	.859	1	.955	.909
Sig. (2-tailed)	.979	.642	.651	.324	.682	.693	.665	.545	.963	.000		.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 12 Correlation	.000	.375	.482	.363	.498	.491	.420	.393	.321	.322	.955	1	.955
Sig. (2-tailed)	1.000	.642	.609	.307	.544	.571	.535	.564	1.000	.000	.000		.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X Pearson 13 Correlation	.324	.368	.473	.380	.466	.323	.470	.422	.427	.859	.909	.955	1
Sig. (2-tailed)	.979	.673	.651	.619	.682	.885	.665	.545	.963	.000	.000	.000	

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.655	13



## Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
X1	Pearson Correlation	1	.264	.366*	.579**	1.000**	.264	.366*	.579**
	Sig. (2-tailed)		.095	.019	.000	.000	.095	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.264	1	.084	.536**	.264	1.000**	.084	.536**
	Sig. (2-tailed)	.095		.601	.000	.095	.000	.601	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	.366*	.084	1	.532**	.366*	.084	1.000**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.019	.601		.000	.019	.601	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	.579**	.536**	.532**	1	.579**	.536**	.532**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X5	Pearson Correlation	1.000**	.264	.366*	.579**	1	.264	.366*	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.019	.000		.095	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X6	Pearson Correlation	.264	1.000**	.084	.536**	.264	1	.084	.536**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.601	.000	.095		.601	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X7	Pearson Correlation	.366*	.084	1.000**	.532**	.366*	.084	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.019	.601	.000	.000	.019	.601		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41
X8	Pearson Correlation	.579**	.536**	.532**	1.000**	.579**	.536**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.881	8

#### Lampiran 4. Analisis Regresi (Uji-t dan Uji F)

**Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima**

#### OUTPUT HASIL REGRESI SPSS

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.585	.595

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

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.963	3	6.988	19.758	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.086	37	.354		
	Total	34.049	40			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.031	.576		-1.791	.082
DISIPLIN	.345	.118	.332	2.933	.006
KOMPETENSI	.412	.104	.417	3.949	.000
KOMPENSASI	.464	.135	.375	3.427	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

