



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI GOWA

Raehan ¹, Muhammad Najib Kasim ², Syarifuddin Sulaeman ³

^{1,2,3}, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

^{1,2,3} Email : rehanraehan69@gmail.com , najibkasim24@gmail.com , syarif_iman@unismuh.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received: 2025-10-20
Revised: 2025-10-20
Accepted: 2025-10-20
Available online: 2025-10-20

KEYWORDS

Work Discipline, Compensation, Employee Performance

CORRESPONDENCE

E-mail: rehanraehan69@gmail.com

ABSTRACT

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

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja aparaturinya (Mustanir, 2019). Salah satu aspek krusial dalam upaya peningkatan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah seperti Kantor Bupati Gowa. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Kedua faktor ini memiliki peran signifikan dalam membentuk sikap, motivasi, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk diteliti guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan (Tarae, 2023).

Disiplin kerja merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, dan etika profesi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diembannya dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rachmalia et al., 2024). Sementara itu, kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa finansial langsung seperti gaji dan bonus, maupun non-

finansial seperti pengembangan karir dan pengakuan. Sistem kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka (Nugraha et al., 2024).

Dalam konteks pemerintahan daerah, fenomena yang sering terjadi adalah adanya variasi tingkat disiplin kerja di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, sementara yang lain masih perlu peningkatan. Ketidakdisiplinan dapat terlihat dari berbagai aspek seperti keterlambatan, absensi yang tinggi, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Fenomena ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja secara keseluruhan (Difaul Haqi & Ainul Hidayati, 2023). Di sisi lain, isu kompensasi juga menjadi perhatian dalam lingkungan pemerintahan. Meskipun telah ada standar gaji dan tunjangan untuk pegawai negeri sipil, masih terdapat tantangan dalam menciptakan sistem kompensasi yang dapat memotivasi pegawai secara optimal. Perbedaan persepsi tentang kecukupan kompensasi antara pegawai dan manajemen sering kali menjadi isu yang perlu diatasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Nuraeni, 2022).

Keberadaan dan pentingnya disiplin kerja serta kompensasi dalam lingkungan pemerintahan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, termasuk aspek disiplin dan kompensasi (Rangkuti & Gaol, 2023). Pasal 75 UU ASN menegaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier (Susanto & Darumurti, 2022).

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara khusus mengatur kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi PNS (Daulay, 2022). Sementara itu, sistem kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (Zulhendra & Bunga Riska Amalia, 2022). Peraturan-peraturan ini menjadi dasar hukum yang kuat dalam implementasi kebijakan terkait disiplin kerja dan kompensasi di lingkungan pemerintahan. Perkembangan ini ditandai dengan berbagai inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme pegawai negeri, termasuk penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan pemberian remunerasi berbasis kinerja (Thoiba et al., 2023). Meskipun demikian, implementasi kebijakan-kebijakan tersebut masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal konsistensi penerapan dan pemerataan di seluruh instansi pemerintah, termasuk di tingkat daerah seperti Kantor Bupati Gowa.

Identifikasi masalah dalam konteks kinerja pegawai di Kantor Bupati Gowa menunjukkan adanya kompleksitas yang perlu ditelaah lebih lanjut. Salah satu isu utama adalah variasi tingkat disiplin kerja di antara pegawai. Observasi awal menunjukkan adanya ketidakseragaman dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur, dan etika profesi. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, sistem kompensasi yang ada saat ini juga menjadi sorotan. Meskipun telah ada standar gaji dan tunjangan, masih terdapat persepsi di kalangan pegawai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai menunjukkan beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian khusus. Salah satunya adalah tingkat produktivitas yang bervariasi di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang optimal, sementara yang lain masih berada di bawah standar yang diharapkan. Hal ini tercermin dari pencapaian target kerja yang tidak merata dan kualitas output yang beragam. Selain itu, aspek inovasi dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas juga menjadi catatan penting. Terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai cenderung bersikap pasif dan hanya menjalankan tugas sesuai instruksi, tanpa berupaya memberikan nilai tambah atau solusi kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja di Kantor Bupati Gowa.

Dalam konteks disiplin kerja, terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Beberapa pegawai masih menunjukkan kecenderungan untuk datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu, kepatuhan terhadap prosedur kerja dan instruksi atasan juga menunjukkan variasi yang signifikan di antara pegawai. Sementara itu, dalam hal kompensasi sebagai variabel X lainnya, terdapat indikasi adanya ketidakpuasan di kalangan pegawai terkait sistem penggajian dan tunjangan yang berlaku. Beberapa pegawai merasa bahwa kompensasi yang

diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Hal ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Bupati Gowa, terlihat adanya fenomena yang mencerminkan permasalahan dalam disiplin kerja dan kompensasi. Salah satu fenomena yang teramati adalah variasi tingkat kehadiran pegawai pada jam-jam kerja. Beberapa ruangan kerja terlihat tidak terisi penuh pada jam-jam tertentu, menunjukkan adanya ketidakdisiplinan dalam hal kehadiran. Selain itu, terdapat pula indikasi bahwa beberapa pegawai meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan tanpa alasan yang jelas. Dalam hal kompensasi, fenomena yang teramati adalah adanya diskusi informal di kalangan pegawai mengenai ketidakpuasan terhadap sistem penggajian dan tunjangan yang berlaku. Beberapa pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja mereka, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab lebih besar atau jam kerja yang lebih panjang. Fenomena ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Permasalahan dalam disiplin kerja dan kompensasi di Kantor Bupati Gowa berpotensi menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketidakdisiplinan pegawai dapat mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas-tugas penting, yang pada gilirannya dapat menghambat pelayanan publik dan implementasi program-program pemerintah daerah. Hal ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dan menghambat pembangunan daerah. Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat memicu penurunan motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Konsekuensinya, pegawai mungkin tidak memberikan kinerja terbaik mereka atau bahkan mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih mengapresiasi kontribusi mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan mengganggu stabilitas organisasi.

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

Sementara itu, Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja di PT. Mitra Abadi Setiacargo, Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan melibatkan seluruh 34 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kompensasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,7% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

2. TINJAUAN PUSTAKA / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Disiplin Kerja

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

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

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

Indikator Disiplin Kerja

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

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

2. Kompensasi

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

Henry Simamora dalam Fauzi (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Gaji, administrasi, dan kompensasi adalah istilah yang sering digunakan secara bergantian. Oleh karena itu, kata "kompensasi" sebenarnya merujuk pada gagasan yang lebih luas. Jika ditangani dengan tepat, remunerasi membantu pencapaian tujuan organisasi dan membantu dalam menarik, merekrut, dan mempertahankan staf yang produktif.

Indikator kompensasi kerja

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

- 1) Upah dan Gaji.
Upah dan gaji adalah kompensasi dasar yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, biasanya dibayarkan secara periodik seperti mingguan atau bulanan.
- 2) Insentif.
Insentif adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- 3) Tunjangan.
Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau pendidikan, yang bertujuan untuk menunjang kebutuhan karyawan.
- 4) Fasilitas.
Fasilitas adalah bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan, seperti mobil dinas, tempat parkir, atau layanan kesehatan, untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

3. Kinerja Pegawai

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

Indikator Kinerja Pegawai

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

- 1) Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau tim sebagai persyaratan standar untuk bekerja.
- 2) Kualitas pekerjaan.
Setiap pegawai agen harus memenuhi persyaratan tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.
- 3) Kehadiran.
Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran pekerja untuk melakukannya pada waktu-waktu tertentu.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat oleh peneliti sebagai jawaban atas masalah penelitian yang diangkat, berdasarkan teori, literatur, atau hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis berfungsi sebagai dugaan awal yang harus diuji melalui proses penelitian, untuk kemudian dibuktikan benar atau salah. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis sering dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menunjukkan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis yang baik harus bisa diuji, jelas, dan spesifik, sehingga bisa mendukung atau menolak suatu teori dengan data yang diperoleh (Yam & Taufik, 2021).

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

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

3. METODE

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme, yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa. Penelitian akan dilaksanakan di Kantor Bupati Gowa, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, selama kurang lebih dua bulan, yaitu November hingga Desember 2024. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, bersumber dari data primer (diperoleh langsung melalui kuesioner) dan data sekunder (dari buku dan terbitan yang relevan). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Bupati Gowa yang berjumlah 787 pegawai. Dengan menggunakan teknik *sampling* acak dan merujuk pada perhitungan yang telah ditentukan (asumsi menggunakan Rumus Slovin), sampel penelitian ditetapkan sebanyak 89 orang. Pengumpulan data akan dilakukan melalui tiga teknik utama: Observasi langsung di lokasi, penyebaran Kuesioner kepada sampel pegawai, dan Dokumentasi untuk memperoleh data pendukung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

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

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen penelitian valid dan dapat mengukur variabel yang diinginkan. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang diinginkan dengan akurat.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

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

Sumber: SPSS 26 2025

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

Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: SPSS 26 2025

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

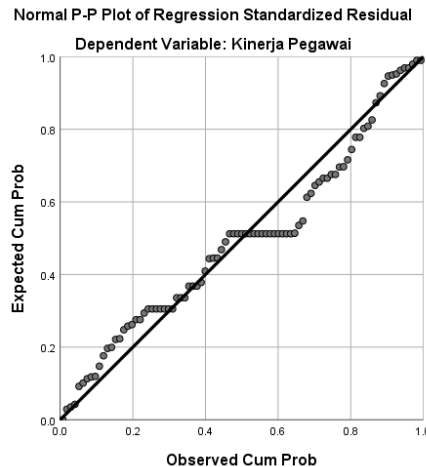
2. Uji Asumsi Klasik

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

Uji Normalitas

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

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



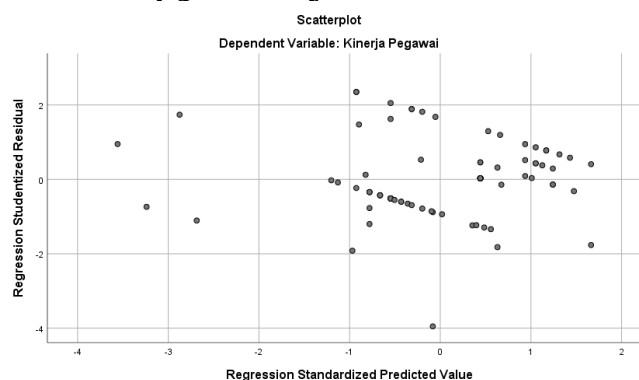
Sumber: SPSS 26 2025

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

Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 26 2025

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

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26 2025

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

$$Y = 7,730 + 0,203 X_1 + 0,330 X_2$$

- 1) Konstanta 7,730: Jika tidak ada pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 7,730.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,203: Setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,203 satuan.
- 3) Koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,330: Setiap peningkatan 1 satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,330 satuan.

4. Uji Hipotesis

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

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 26 2025

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

Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung (2,613) > t tabel (1,992) dan nilai sig. (0,046) < 0,05.

- a) Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung (3,582) > t tabel (1,992) dan nilai sig. (0,001) < 0,05.
- b) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja maupun Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary^b | |
|----------------------------------|--|
|----------------------------------|--|

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .600 ^a | .460 | .445 | 2.35650 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi (R^2), dapat disimpulkan bahwa:

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

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada analisis hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diteliti di lingkungan Kantor Bupati Gowa. Analisis dilakukan dengan mengacu pada hasil pengolahan data secara deskriptif dan inferensial, termasuk uji regresi. Hasil tersebut kemudian dikaitkan dengan landasan teori serta temuan-temuan dalam penelitian terdahulu. Interpretasi dari masing-masing variabel dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

Indikator seperti balas jasa dan keadilan menunjukkan bahwa responden merasakan adanya kesesuaian antara usaha yang dikeluarkan dengan apresiasi atau pengakuan yang diterima. Adanya pengawasan dari atasan (waskat), sanksi bagi pelanggaran, serta ketegasan dalam pengambilan keputusan turut membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional. Hubungan kemanusiaan yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ariani & Widodo (2020) dan Zaini (2021), yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

3) Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

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

Pencapaian kinerja ini tidak terlepas dari pengaruh langsung disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin yang baik mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan patuh

pada aturan yang berlaku. Sementara penyelesaian yang layak mendorong semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

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

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Gowa. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja, yang didukung oleh indikator seperti teladan pimpinan, keadilan, dan sanksi hukuman, secara langsung meningkatkan kinerja yang ditampilkan pegawai, membentuk sikap kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi hasil optimal. Demikian pula, Kompensasi (meliputi upah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan layak terbukti memotivasi, meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas pegawai, menjadikannya alat penggerak kinerja yang efektif. Secara keseluruhan, kombinasi dari penerapan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketika kedua faktor ini berjalan dengan baik, terlihat peningkatan kinerja pegawai, yang diukur melalui jumlah dan kualitas pekerjaan serta kehadiran, sehingga menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik organisasi.

REFERENSI

- Ani Mahyuni, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Tenaga Teknis Petugas Pintu Air Seksi Telagasari Kabupaten Karawang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 325–333.
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*, 1(1), 53–66. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Chosi pratama. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu diajukan [universitas islam riau pekanbaru 2022]. In *program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas islam riau pekanbaru*.
- Daulay, A. (2022). Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6677–6687.
- Difaul Haqi, J., & Ainul Hidayati, R. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2553–2567.

<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6320>

- Fauzi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah Dan Cibeber Kabupaten Lebak*. Universitas pakuan bogor.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Mustanir, A. (2019). *Strategi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat. Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Penerbit Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/335000572>
- Nugraha, A. G., Bahri, B. S., Habiba, F., Irwanda, F., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 60–69.
- Nuraeni, Y. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 1–19.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Rachmalia, D., Sumartik, S., & Andriani, d. (2024). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. X. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (costing)*, 7(5), 3343–3353.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rangkuti, M. A. M., & Gaol. (2023). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Wahana ...*, 9(June), 775–800. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4372%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/4372/3532>
- Susanto, B., & Darumurti, K. D. (2022). Pemenuhan Hak Hukum Kepegawaian Bagi Non Pns Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum: alethea*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol5.no2.p151-170>
- Tarae, K. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko*. Penerbit Nem. https://repository.uksw.edu/handle/123456789/30994%0Ahttps://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30994/11/T1_212019194_Judul.pdf
- Thoiba, S., Armin Naway, F., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. *Besse Marhawati innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11279–11290.

- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yadnya, I. Dewa Gede Sayang Adi, M. Akt SE, Cht MM. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Feniks Muda Sejahtera*. Feniks Muda Sejahtera.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yoesoep Edhie Rachmad. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif: Panduan Praktis Penelitian Campuran*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>
- Zana rizka. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan [universitas medan area]. In *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11026/1/158320061> - Zana Rizka - Fulltext.pdf
- Zein, M. H. M. (2023). *Reformasi Birokrasi: Dunia Birokrasi dan Pemerintahan*. Sada Kurnia Pustaka. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=N-LoEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=peran+birokrasi+dalam+tata+kelola+tenaga+kerja&ots=97PkpX6mu1&sig=K3YIMKnUm7u7_PDeJEhRDfCYvXo
- Zulhendra, Z., & Bunga Riska Amalia. (2022). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai Pada Wilayah Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 34–41. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.547>