

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Jumaati Adnan¹⁾ Ruliaty²⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: jumaati8888@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: ruliaty.umm@gmail.com

Abstract

This study aims to find out and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance in the Office of agriculture of South Sulawesi Province. The design used in this study is a descriptive method of survey with regression techniques. The population in this study was all employees in the Agriculture Office of West Sulawesi Province which amounted to 46 employees. Sampling techniques used in this study is saturated sampling techniques or census, namely the determination of the number of samples from all members of the population of 46 people. The data collection techniques used in this study are documentation and questionnaires. Documentation is used to collect information about the overview (profile, vision, mission,). Questionnaires are used to obtain data on Employee Performance, compensation, and Work Discipline. The results showed that. Compensation has a significant positive influence on the performance of employees of the Agriculture Office of West Sulawesi Province with $P=0.009 < 0.05$ with a coefficient value of 0.272. This indicates that the better the compensation owned by employees, the better the performance, while the Motivation variable has an insignificant influence on employee performance. With $P=0.139 > 0.05$ with a coefficient value of 0.127. this indicates that employee work motivation does not affect employee performance. And the next variable discipline has a significant positive influence on employee performance with $P=0.001 < 0.05$ with a coefficient value of 0.403. This shows that the discipline of work at the Agriculture Office of West Sulawesi Province is getting better. It can be concluded that compensation and discipline of work is very influential to employee performance, because the success of an organization and achieving the objectives of organization

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Selatan. Desain yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 46 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data mengenai gambaran umum (profil, visi, misi,). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Kinerja Karyawan, kompensasi, dan Disiplin Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat dengan $P=0,009 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerjanya juga semakin baik, sedangkan variable Motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan $P=0,139 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,127. hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dan selanjutnya variable disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P=0,001 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh oada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan professional sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang baik termasuk organisasi pemerintah.

Kinerja menurut Hasibuan (2012:94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi, dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, focus, fokus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013).

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama,kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah..

b. Disiplin kerja

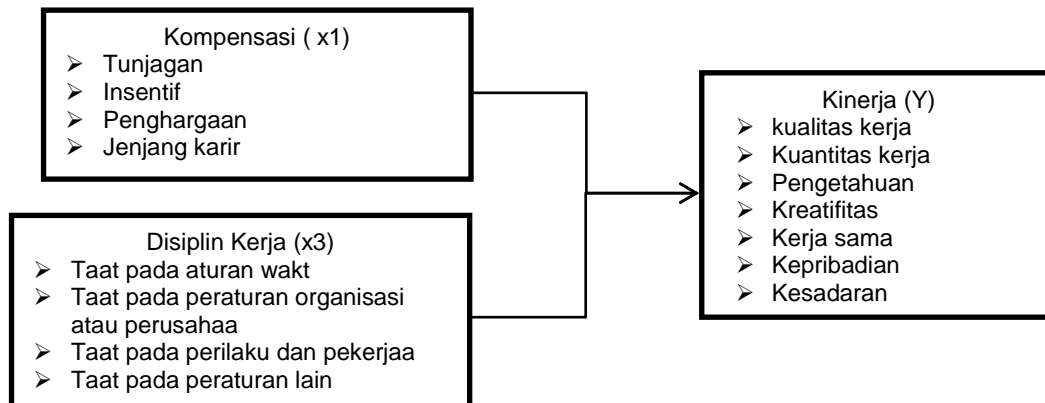
Menurut Davis (2002 : 122) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

c. Kajian Penelitian yang Relevan

- 1) Donny Kurniawan (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Sidoarjo. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden karyawan divisi marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance SidoarjoTeknik pengambilan sample menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yang telah di tentukan dan responden yang ditetapkan sebanyak 55 responden atau karyawan divisi marketing, analisis menggunakan uji regresi berganda serta hipotesis. Hasil pengujian Statistik pada variable - variable yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015), dengan judul *“Influence of Discipline, and Competence on Workers’ Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)”*. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan Kepuasan Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo). Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (sensus). Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 34 orang. Data dianalisis dengan

menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir

e. Hipotesis

Berdasarkan hasil tujuan penelitian, landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provisi Sulawesi Barat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawes Barat.

3. METODE

a. Desain dan Jenis Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik regresi yang menggambarkan dan menjelaskan fakta- fakta empris yang ditemui dilapangan, dan menganalisis pengaruh antara variable satu dengan variable lain.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory Researc , yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan dikantor dinas pertanian provinsi Sulawesi barat. Dengan alasan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, dengan rincian, bulan pertama pengurusan izin penelitian, bulan kedua pengumpulan data, dan bulan ketiga analisis data intervensi hasil penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Dalam penelitan ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah 46 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani dkk, 2012).

e. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

- 1) Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang berlaku bagi pekerjaan sebagai bentuk balas jasa baik yang langsung maupun tidak langsung .
- 2) Disiplin didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disuatu organisasi atau perusahaan.

Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Saja (CS), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

f. Teknik Analisis Data

- 1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat, pendidikan masa kerja, disiplin kerja dan kinerja - kinerja dengan cara tabulasi hasil kuensioner secara manual

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Kompetensi dan Motivasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2 x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

A = Kostanta

b1 b2 b3 = koefisien regresi

x1 = Kompensasi

x2 = Disiplin kerja

e = eror

g. Uji Validitas dan Reliabilitas

- 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditasan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. (Menurut Suharsimi Arikunto 1998).

- 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005 : 82) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesiner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

h. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial masing – masing variable bebas terhadap variable terikat.

i. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

- 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independen, menurut Ghazali.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,409	0,003	Valid	0,643	Reliabel
	X1.2	0,519	0,000	Valid		
	X1.3	0,601	0,000	Valid		
	X1.4	0,581	0,000	Valid		
Disiplin Kerja	X3.1	0,647	0,000	Valid	0,657	Reliabel
	X3.2	0,702	0,000	Valid		
	X3.3	0,500	0,000	Valid		
	X3.4	0,789	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,294	0,047	Valid	0,642	Reliabel
	Y1.2	0,500	0,000	Valid		
	Y1.3	0,575	0,000	Valid		
	Y1.4	0,443	0,002	Valid		
	Y1.5	0,438	0,002	Valid		
	Y1.6	0,481	0,001	Valid		
	Y1.7	0,000	0,000	Valid		

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

b. Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Kompensasi	Kinerja	0,272	0,351	2,752	0,009	Signifikan
H3	Disiplin Kerja	Kinerja	0,403	0,527	3,586	0,001	Signifikan
R = 0,669							
R Square = 0,448							
F = 11,343		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		$Y = 1,714 + 0,272X_1 + 0,403X_2 + \epsilon$					

Dari keseluruhan model dua pengaruh langsung yang dihipotesiskan, yang signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 2. dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.009 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,272, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki pegawai maka kinerjanya juga semakin besar
- 2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,403, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- 3) Uji t Signifikan dengan $Sig < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat
- 4) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,448, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 44,8% dan sisanya sebesar 55,2% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian, hasil ini tergolong kecil sehingga perlu di tindak lanjuti pada penelitian selanjutnya.

c. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

1) Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003).

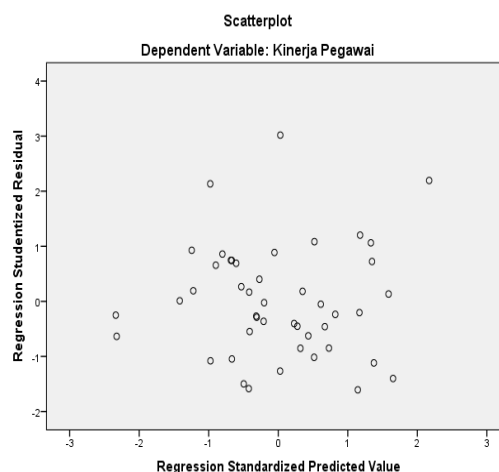
Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,836	1,196	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,834	1,199	Non Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,866	1,155	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Table 3. diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

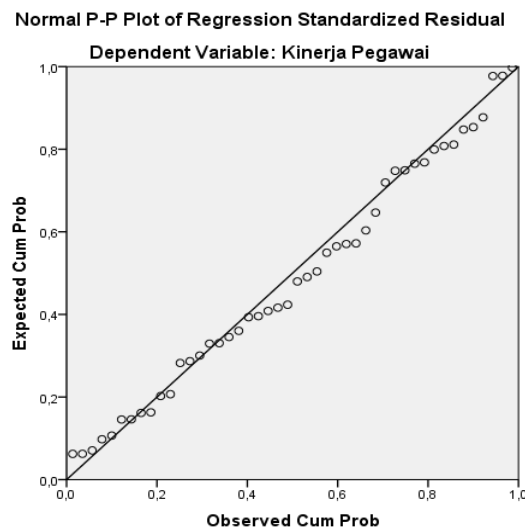
2) Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Normalitas



Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004).

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,714	,378		4,529	,000
	Kompensasi	,272	,099	,351	2,752	,009
	Disiplin Kerja	,403	,112	,527	3,586	,001

Pada tabel Coefficients^a, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linier berganda a = 1,714; b1 = 0,272; b2 = 0,403. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 1,714 + 0.272 X_1 + 0,403X_2 + e.$$

Dari persamaan ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1 dan X2 tetap atau konstan maka nilai Y berubah sebesar 1,714
2. Jika nilai X1 berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,272
- Jika nilai X2 naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,403

e. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 1. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,53, dengan demikian bahwa kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi tersebut dan pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan organisasi, serta kompensasi yang layak dan seimbang. Hal ini memberi gambaran bahwa kompensasi salah satu cara instansi untuk meningkatkan kinerja.

2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 2. Dari Tabel tersebut menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja termasuk kategori kuat yang memiliki nilai rerata 3,53. Dengan demikian peraturan atau ketetapan yang ada pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat baik, bila peraturan atau ketetapan yang ada pada kantor itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk dan patuh pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

g. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain:

- 1) Penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat sehingga hasil tidak dapat di generalisasikan secara umum tempat lain.
- 2) Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya kuesioner, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya instrument penelitian dapat ditambah, misalnya melakukan wawancara secara langsung.

Deri keterbatasan, penelitian tersebut direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat, yang perlu diteliti lebih lanjut seperti kepemimpinan dan situasi lingkungan kerja dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian memberikan beberapa temuan berkaitan dengan pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi mempunyai pengaruh Positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.009 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,272, hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diterima pegawai semakin layak dan adil maka akan semakin baik kinerja pegawai.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,403 hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

6. REFERENSI

- Amiroso, Jajang and Mulyanto (2015).” Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers’ Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.7, No.36. Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan, I Wayan Mudhiarta Utama, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Doni Kurniawan, (2017) *pengaruh budaya organisasi motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dinamika Multifinance Sidiorjao, Jurnal Manajemen*
- Ghozali Imam, (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. SPSS*, edisi keempat, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Melayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. Dkk 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* cetakan ke cetakan ke enaam Bandung, Rafika Aditam
- Yarnest 2004. *Panduan Aplikasi dengan Bantuan SPSS versi 11.0*. Malang, Penerbit Percetakan Diamon.