

---

## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN TOLITOLI

Risman\*<sup>1</sup>, Jabal Nur<sup>2</sup>, Samsuddin B Messa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Toli-Toli

e-mail: \*[rismaniman123@gmail.com](mailto:rismaniman123@gmail.com), [jabalnur@stiemujahidin.ac.id](mailto:jabalnur@stiemujahidin.ac.id),  
[samsuddinbm@gmail.com](mailto:samsuddinbm@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kderja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini bersifat Asosiatif Kausal dengan pendekatan Kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik analisis data terdiri Uji Instrumen yang terbagi menjadi Uji Validitas dan Reabilitas. Uji Asumsi Klasik terbagi menjadi 3 yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotes, Uji T Parsial, Uji F Simultan, dan Uji Koefisien Determinasi Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 Responden.

Berdasarkan hasil pengaruh dari stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai, adapun pengaruh dari stres kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai berpengaruh secara signifikan.

**Kata kunci**— Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

---

### Abstract

*Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai* This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment, Tolitoli Regency. This research is a causal associative with a quantitative approach. Sources of data in the form of primary data and secondary data. The data analysis technique consists of Instrument Test which is divided into Validity and Reliability Test. Classical Assumption Test is divided into 3 namely Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test. Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing, Partial T Test, Simultaneous F Test, and Coefficient of Determination Test The sample used in this study was 40 respondents.

*Based on the results, the effect of work stress has a significant effect on employee organizational commitment, while workload does not significantly affect employee organizational commitment, while the effect of work stress and workload on employee organizational commitment has a significant effect.*

**Keywords**— Compensation, Work Discipline, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Menurut Sutrisno (2012) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai belas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Menurut Rivai (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

---

Menurut Sedarmayanti dalam Daly (2015), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana pendapat yang dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keadaan tertib dimana seorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemasalahan dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa ?

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2007: 213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan.

Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk kompensasi internasional”.

### **2. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sinambela ( 2016:334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

### **3.Kinerja**

Kinerja adalah menjalankan suatu kegiatan dan melengkapi pekerjaan sasuai dengan tanggung jawab sehingga bisa mencapai hasil yang diharapkan. Untuk mendalami pengertian kinerja yang

digunakan sebagai pengampuh dalam penelitian ini, bahwa mampu mendalami wawasan para ahli atas konsep kinerja. Menurut Hasibuan (2009:94), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen dan dipengaruhi adalah variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan disiplin kerja dan variabel dependen adalah kinerja.

### Jenis Data

Berikut jenis data yang digunakan dalam penelitian ini :

Data kualitatif menentukan informasi yang diambil dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang tidak berbentuk statistik, seperti wawancara, kuesioner dan penjelasan dinas. Data kuantitatif adalah informasi yang digabungkan dalam bentuk statistik dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, seperti jumlah tenaga kerja dan data terkait penelitian lainnya.

### Sumber Data

Peneliti menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

informasi yang dikumpulkan langsung dari objek di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa oleh peneliti. Apabila pengaruh kuesioner atau reaksi responden atas pertanyaan tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Seperti informasi yang dikumpulkan peneliti dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, tugas pokok, dan struktur organisasi.

### Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan yaitu Observasi, Dokumentasi, Kuesioner, dan Wawancara.

## METODE ANALISIS DATA

### Uji Instrumen

Pemeriksaan validitas dan reabilitas kuesioner yang digunakan terlebih dulu, sebelum akumulasi data dimulai.

### Uji Validitas

Menurut sugiyono (2013) Uji validitas adalah valid atau tidaknya kuesioner dapat ditentukan oleh uji validitas. Kuesioner dikatakan valid jika data yang sesungguhnya terjadi pada objek dapat mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Program SPSS versi 25 digunakan untuk uji validitas dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid

### Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2013) uji reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reabilitas jika indikator yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, *Alpha Cornbach* digunakan untuk menguji reabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Hasil koefisien *Alpha* > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka koefisien tersebut realibel.
- b. Hasil koefisien *Alpha* < taraf signifikan 60% atau 0,6 maka koefisien tersebut realibel.

**Uji Asumsi Klasik**

Menurut Hasan (2010) “Banyak asumsi yang dapat menghasilkan penduga terbaik yang tidak bias dari model regresi yang diperoleh dengan menggunakan metode kuadrat kecil” ketika memerlukan analisis regresi. Temuan yang terdapat bisa dikatakan serupa atau sederajat dengan kebenarannya, dan bertambah bila asumsi tersebut terlaksanakan. Istilah “asumsi klasik” menetapkan pada persamaan ini.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam bentuk regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, bentuk regresi yang teratur jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, cara yang digunakan dengan melihat normal probability plot yang dibandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas berniat untuk menguji apakah bentuk regresi didapati adanya kolerasi antara variabel independen (bebas). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam bentuk regresi adalah sebagai berikut :

- a. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup rendah (umumnya dibawah 0,80) maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolinearitas.
- b. Jika cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013).

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan bentuk dari residual satu pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji gleser, yang menyampaikan untuk meregres nilai mutlak residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen dengan probabilitas signifikasinya diatas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Ghozali 2013).

**Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Adapun persamaan dari regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan

$b_1 b_2$  = Koefisien Regresi

**Uji Hipotesis**

Menurut Hasan (2010: 54) pengujian hipotesis merupakan metode yang akan menghasilkan surat keputusan, yaitu keputusan untuk menerima atau memproses hipotesis ini.

**Uji T Parsial**

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen atau variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel independen atau terikat. Pengujian signifikan koefisien korelasi menggunakan uji t yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dan taraf kesalahan 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a : \beta_x \neq 0$  artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b.  $H_a : \beta_x \neq 0$  artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F Simultan

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama pada variabel dependen. Adapun perbandingan pengujian yang dilakukan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha$ ), maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinansi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat independen terhadap dependen. Koefisien determinansi berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 < R_2 < 1$ ). Hal ini berarti bila  $R_2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen, bila  $R_2$  semakin besar dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun koefisien determinansi menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika  $Kd$  mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Pengaruh ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS 25.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan yang bagikan kepadanya dengan memberikan klarifikasi, kondisi, atau proses yang dibutuhkan untuk mengukur variabel. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen pada kajian ini, dengan tunjangan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen pokok penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.

- a. Operasional Variabel Kompensasi (Variabel X)  
Kompensasi adalah berbentuk sejumlah uang yang diberikan pada pegawai.
- b. Operasional Variabel Disiplin Kerja (Variabel X)  
Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat atas peraturan dan nilai-nilai yang merupakan tanggung jawab pegawai. Serta usaha untuk menanamkan nilai agar pegawai mempunyai kemampuan untuk menaati peraturan.
- c. Operasional Variabel Kinerja (Variabel Y)

Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam membuat pekerjaan pokok sebagai pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa terletak di jalan Ismail Bantilan no 1 kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Organisasi perangkat daerah ini bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya membantu Bupati melaksanakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa sesuai dengan kebijakan yang di tetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Struktur organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, meliputi :
  - a. Sub Bagian Umum dan Program
  - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
3. Bidang Pemerintahan Desa, meliputi :
  - a. Seksi Administrasi dan Sistem informasi Desa/Kelurahan
  - b. Seksi Penyelenggaraan Pemerintahan Desa
  - c. Seksi Kerjasama antar Desa
4. Bidang Pemberdayaan Desa, meliputi :
  - a. Seksi Pembangunan Desa dan Kawasan Pedesaan
  - b. Seksi Penguatan Ekonomi Desa
  - c. Seksi Pengembangan Teknologi Tepat Guna dan Sumber Daya Alam
5. Bidang Penataan dan Perkembangan Desa, meliputi :
  - a. Seksi Penataan dan Pengolahan Data Desa
  - b. Seksi Pembinaan dan Evaluasi Perkembangan Desa
  - c. Seksi Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan

**Hasil**

**Uji Validitas**

**Tabel 4.8**

**Hasil Pengujian Validitas**

Varibel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	a (0,05)	Keterangan
Kompensasi	XI_1	0,312	0,488	0,001	0,05	Valid
	XI_2	0,312	0,886	0,001	0,05	Valid
	XI_3	0,312	0,853	0,000	0,05	Valid
	XI_4	0,312	0,579	0,000	0,05	Valid
	XI_5	0,312	0,722	0,000	0,05	Valid
	XI_6	0,312	0,569	0,000	0,05	Valid
	XI_7	0,312	0,670	0,000	0,05	Valid
	XI_8	0,312	0,463	0,003	0,05	Valid
	XI_9	0,312	0,634	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja	X2_1	0,312	0,638	0,000	0,05	Valid
	X2_2	0,312	0,707	0,000	0,05	Valid
	X2_3	0,312	0,684	0,000	0,05	Valid
	X2_4	0,312	0,606	0,000	0,05	Valid
	X2_5	0,312	0,798	0,000	0,05	Valid
	X2_6	0,312	0,558	0,000	0,05	Valid
	X2_7	0,312	0,756	0,000	0,05	Valid
	X2_8	0,312	0,565	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai	Y_1	0,312	0,576	0,000	0,05	Valid
	Y_2	0,312	0,830	0,000	0,05	Valid
	Y_3	0,312	0,738	0,000	0,05	Valid
	Y_4	0,312	0,737	0,000	0,05	Valid
	Y_5	0,312	0,547	0,000	0,05	Valid

	Y_6	0,312	0,665	0,000	0,05	Valid
	Y_7	0,312	0,734	0,000	0,05	Valid
	Y_8	0,312	0,452	0,003	0,05	Valid
	Y_9	0,312	0,750	0,000	0,05	Valid

**Uji Reabilitas**

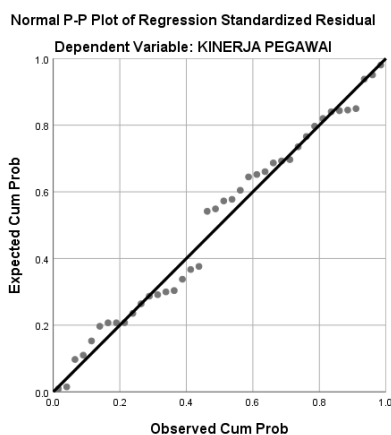
**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Standar	Nilai Acuan	Nilai Hitung <i>Alpha cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,6		0,802	Realibel
Disiplin Kerja (X2)	0,6		0,819	Realibel
Kinerja Pegawai	0,6		0,849	Realibel

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



**Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.174	8.750		1.391	.172		
	KOMPENSA SI	.672	.159	.576	4.238	.000	.983	1.017
	DISIPLIN KERJA	.020	.170	.016	.116	.909	.983	1.017

**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.174	8.750		1.391	.172		
	KOMPENSA SI	.672	.159	.576	4.238	.000	.983	1.017
	DISIPLIN KERJA	.020	.170	.016	.116	.909	.983	1.017

**Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.174	8.750		1.391	.172		
	KOMPENSASI	.672	.159	.576	4.238	.000	.983	1.017
	DISIPLIN KERJA	.020	.170	.016	.116	.909	.983	1.017

**Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.174	8.750		1.391	.172		
	KOMPENSA SI	.672	.159	.576	4.238	.000	.983	1.017
	DISIPLIN KERJA	.020	.170	.016	.116	.909	.983	1.017

**Uji f (Uji Simultan)**

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.955	2	94.978	9.077	.001
	Residual	387.145	37	10.463		



Total	577.100	39			

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.574	.329	.293		3.23471

**Pembahasan**

Dari semua pengujian tersebut, jawaban dapat diterapkan pada masing-masing rumusan masalah, serta hipotesis penelitian yang telah dibuat sebelumnya dapat diterapkan adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
 Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat membuktikan bahwa variabel kompensasi diuji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli, menghasilkan  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar  $4,238 > 2,02619$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $0,000$  maka dapat diartikan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
 Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat membuktikan bahwa variabel disiplin kerja diuji secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli, menghasilkan  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar  $0,116 < 2,02619$  dengan nilai signifikan sebesar  $> 0,05$  yaitu  $0,909$  maka dapat diartikan secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli  
 Berdasarkan penelitian yang dilakukan , bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan perhitungan uji F signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.

2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan oleh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.

### SARAN

Berikut ini adalah saran-saran untuk peneliti selanjutnya.

1. Melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai sistem kompensasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli. Meliputi studi tentang kebijakan kompensasi yang telah diterapkan, faktor-faktor yang memengaruhi keefektifan sistem kompensasi, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.
2. Mewawancarai dan melakukan survei kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai sistem kompensasi yang ada. Dalam wawancara dan survei ini, fokuslah pada persepsi mereka tentang transparansi sistem kompensasi, keterkaitan antara insentif dengan kinerja, dan harapan mereka terhadap pengembangan karir.
3. Membandingkan praktik-praktik terbaik dalam sistem kompensasi di organisasi serupa. Carilah studi kasus atau literatur yang dapat memberikan wawasan tentang strategi yang efektif dalam mengelola kompensasi dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan atau organisasi serupa.

### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Aldilainingsari, Y. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- 2) Dewi, S. W. K., Amran, A., & Rahmasari, G. (2014). TELAAH HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi*, 1(1).
- 3) Firda, R., & Indahingwati, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- 4) Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- 5) Handayani, E. S., & Subakti, H. (2021). Pengaruh Disiplin Belajar terhadap Hasil Belajar Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 151-164.
- 6) Hardani, L., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 23-37.
- 7) Harlina, Y., Bachri, A. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(1), 99-112.
- 8) Luciani, A., Pigneur, F., Ghozali, F., Dao, T. H., Cunin, P., Meyblum, E., ... & Rahmouni, A. (2009). Ex vivo MRI of axillary lymph nodes in breast cancer. *European journal of radiology*, 69(1), 59-66.
- 9) Madaliyah, M. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

- 10) Mangkuprawira, S. (2007). Kinerja: Apa Itu.
- 11) Natsir, M. Y. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PROTOKOLER PADA BIRO HUMAS DAN PROTOKOL SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Muslim Indonesia).
- 12) Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- 13) Ramli Manrapi, S. E., & Chahyono, S. E. *PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK DI MAKASSAR.*
- 14) Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1).
- 15) Rosnawati, R., Hasibuan, L., & Us, K. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STAI Ibnu Sina Batam Kepulauan Riau. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(2), 153-163.
- 16) Sari, M. S. P. (2017). *PENGARUH GAJI, TUNJANGAN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOKAL HOTEL & RESTAURANT DI YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- 17) Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- 18) Werdiasih, R. D., & Aqmarina, E. (2019). *PENGARUH GAJI, TUNJANGAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGGRAENI PERDANA CILACAP. JURNAL EKONOMI*, 9(1), 13-23.
- 19) Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 111-125.
- 20) Zulkarnaen, Novriansyah. "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Non-Keuangan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013)." *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5.1 (2015).