

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA
SELATAN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

MARIANA

NPM. 1801110013

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSIRAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

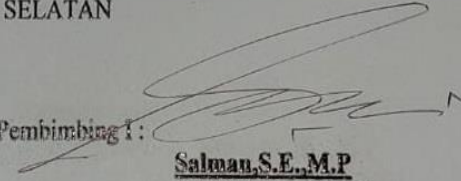
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

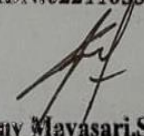
Nama : MARIANA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0.013
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA
SELATAN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 8-4-2022 Pembimbing I :


Salman, S.E., M.P
NIDN:0221105301

Tanggal 8-4-2022 Pembimbing II :


Veay Mayasari, SE.MM
NIDN:0204078902

Mengetahui :

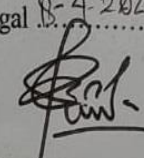
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 8-4-2022



Ketua Program Studi

Tanggal 8-4-2022


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN:0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MARIANA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0.013
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA
SELATAN

Penguji Skripsi :

Tanggal 8-4-2022 Ketua Penguji :

Salman, SE., M.P
NIDN : 0221105801

Tanggal 8-4-2022 Penguji I :

Veny Mayasari, SE., MM
NIDN : 0204078902

Tanggal 7-4-2022 Penguji II :

Yun Suprani SE., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 8-4-2022

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 8-4-2022

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Dalam setiap kegagalan, kekuatan mental kita yang tengah diuji. Sebaliknya, dalam kesuksesan, kerendahan hati kitalah yang tengah diuji”

“Puncak ketinggian ilmu seseorang itu adalah kerendahan hati kepada siapapun bukan merendahkan orang lain”

Kupersembahkan Kepada:

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibunda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Kedua Pembimbing Skripsi
- Saudara
- Teman-teman seperjuangan
- Almamater tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mariana
Nomor Pokok : 1801110013
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang 26 Maret 2022

Penulis



Mariana

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan karuniannya. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi sebagai persyaratan utama untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Pada kesempatan kali ini peneliti mengambil judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA SELATAN PALEMBANG”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE.M.SI selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Salman, S.E.,M.P. dan Ibu Veny Mayasari, SE. MM. Selaku Dosen Pembimbing dalam proses penulisan skripsi yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Universitas Tridanti Palembang.
7. Kepada Kedua Orang Tua ku tercinta dan saudara ku yang telah memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh staf dan karyawan Bappeda provinsi sumatera selatan Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data, maupun data dari hasil wawancara.
9. Seluruh teman seperjuangan di Jurusan Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Almamater ku tercinta.

Palembang, Februari 2022

Penulis

Mariana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Disiplin Kerja.....	8

2.1.1.1	Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.1.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.3	Jenis-jenis Disiplin Kerja	9
2.1.1.4	Faktor-faktor Disiplin Kerja..	10
2.1.1.5	Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.6	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.	12
2.1.2	Motivasi	12
2.1.2.1	Pengertian Motivasi	12
2.1.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.3	Jenis-Jenis Motivasi	14
2.1.2.4	Tujuan Motivasi	15
2.1.2.5	Dimensi Dan Indikator Motivasi	16
2.1.3	Kompensasi	17
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi	17
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	19
2.1.3.3	Jenis-jenis Kompensasi...	21
2.1.3.4	Fungsi dan Tujuan Kompensasi	22
2.1.3.5	Dimensi dan Indikator Kompensasi.	24
2.1.4	Kinerja Pegawai	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.1.4.2	Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Pegawai	27
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	27
2.2	Penelitian lain yang Relevan	29
2.3	Kerangka Berpikir	31

2.4 Hipotesis.....	33
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian.....	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Data Primer	35
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Sampling.....	36
3.4 Rancangan Penelitian.....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional, Konseptual	38
3.5.1 Variabel Disiplin Kerja	38
3.5.2 Variabel Motivasi.....	39
3.5.3 Variabel Kompensasi	39
3.5.4 Variabel Kinerja Pegawai.....	39
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.6.1 Uji Instrumen	41
3.6.2 Uji Validitas.....	41
3.6.3 Uji Reliabilitas	42
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.2 Regresi Linier Berganda.....	44

3.7.3 Koefisien Korelasi (r).....	45
3.7.4 Koefisien Determinasi.....	46
3.7.5 Uji Hipotesis Statistik.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat Bappeda	49
4.1.2 Letak Geografis Kantor Bappeda	50
4.1.3 Visi Misi Kantor Bappeda	51
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	56
4.1.3.1 Struktur Organisasi	56
4.1.3.2 Pembagian Tugas.....	57
4.2 Pembahasan	60
4.2.1 Karakteristik Profil Responden	60
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	61
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.3 Analisis Pembahasan	63
4.3.1 Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Metode dan Teknik Analisis	70
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.4.3 Koefisien Korelasi	75
4.4.4 Koefisien Determinasi	76
4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian Statistik	76

4.4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	77
4.4.5.2 Uji Parsial (Uji T)	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian lain Yang Relevan.....	.29
3.1 Waktu Penelitian.....	34
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	64
4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	65
4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	66
4.8 Hasil Uji Validita Kinerja Pegawai (Y)	67
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	68
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	69
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)	69
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)	70
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	73
4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	75
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)	76
4.19 Hasil Uji F Simultan.....	77
4.20 Hasil Uji T Parsial	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.3 Kerangka Berfikir	32
4.1 Struktur Organisasi	57

ABSTRAK

Mariana, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang. (dibawah bimbingan Bapak Salman, SE,MP dan Ibu Veny Mayasari, SE,MM).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 87 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 0.9.009 + 0,182X_1 + 0,206 X_2 + 0,354 X_3 + e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,634$ atau 6.3 % yaitu variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja Pegawai) sebesar 6,3% sedangkan sisanya 5% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 23.0 pada uji F diperoleh F hitung 47.830 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja Pegawai. Pada uji t untuk variabel Disiplin Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikan $t 0,005 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja Pegawai. Dan uji t untuk variabel ,Motivasi diperoleh nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja Pegawai. Serta uji t untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mariana, dilahirkan di Batu Kucing pada tanggal 7 Juni 1998 dari pasangan Bapak ABDUL Gani dan Ibu Markona, putri kedua dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2010 di SDN Batu Kucing, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri Bingin Telu, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMAN 22 Palembang. Pada tahun 2018 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Mariana

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia mempunyai peran utama yang sangat penting yang harus diperhatikan kualitasnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang tinggi maka suatu organisasi akan dapat bersaing dengan kepegawaian yang lain dalam bidang kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka kita harus melakukan berbagai upaya dengan cara yang efektif yaitu pendekatan langsung terhadap sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraan serta kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai.

Disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Prasetyo (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan Setiawan (2018).

Motivasi yang tinggi mampu memberikan dampak peningkatan semangat dalam bekerja. Sofyandi dan Ganiwa (2012:89) mendefinisikan motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Setiap pegawai memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja cenderung sangat diperlukan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan dasar teori Maslow, dengan pertimbangan bahwa teori ini memiliki jenjang atau tingkat mengenai kebutuhan karyawan, dimana kebutuhan tersebut diukur dari

kebutuhan yang memiliki jenjang yang paling rendah dan paling tinggi sehingga akan memberikan dukungan terkait dalam upaya pemenuhan kebutuhan karyawan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi yaitu adanya pengaruh dari variabel lain, sehingga menimbulkan motivasi kerja pegawai. Sedangkan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi hanya variabel kompensasi dan disiplin yang disediakan oleh Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, kemudian tingkat disiplin kerja pegawai yang masih relatif rendah dan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang masih belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai. Tabel berikut ini menunjukkan kompensasi, disiplin, kinerja dan motivasi pegawai di lingkungan bappeda provinsi sumatera selatan.

Dorongan melakukan pekerjaan yang optimal tidak hanya timbul dari diri sendiri, karena perusahaan atau instansi memiliki peran yang juga sama pentingnya dengan keinginan pegawai dalam mendorong kinerja. Motivasi yang ditunjukkan oleh pegawai atau instansi dapat diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa motivasi juga harus diberikan oleh instansi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen pegawai untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah. Menurut Griffin (2011:432), kompensasi (compensation) adalah remunerasi

finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. pegawai perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawai. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2015:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2017:9), mengatakan bahwa definisi kerja pegawai sebagai : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas

Menurut Wexlet dan Yuki (sinambela, 2014) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terhadap ransangan (*Inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*)

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2014) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mencoba untuk menemukan hubungan antara beberapa faktor dengan mengadakan penelitian dengan judul,

“Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan
3. Mengetahui Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

4. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis

1. Bagi Bappeda provinsi sumatera selatan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang terkait dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan

3. Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk objek tugas akhir yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri dan Rivai, 2014. *Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Chukwuma & Obiefuna (2014:56). *Motivasi Kerja*. Cetakan 6. Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ganiwa dan Sofyadi (2012:89). *Motivasi*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Griffin (2011:432). *Kompensasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T.Hani (2012:208). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan. *Jenis-jenis Motivasi Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Herzberg, Fredrick DKK (2013:45). *Work and Nature Of Man*. Cleveland: word Publishing. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko (2012:69). *Jenis-jenis Kompensasi*. Insan, Jakarta.
- Indah (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Palembang*. Jurnal Skripsi.
- Lestari Sri (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan. Jurnal Skripsi.
- Mangkuprawira (2013:13). *Kompensasi Pegawai diperusahaan*. CV. Jaya Kesuma, Bandung.
- Martoyo (2017:13) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi*. Cetakan Keempat. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara (2015:9). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Munandar (2012:110). *Dimensi dan Indikator Kinerja*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Pamela dan Oloko (2015:42). *Motivasi Dalam Kinerja Pegawai*. Pustaka, Bandung.
- Rani Safitri (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Keung Puji Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen*. Jurnal Skripsi.
- Rivai, Veitzhal, (2013:121). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sedarmayanti. (2019:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, 2018. *Disiplin Kerja*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Sutrisno, Edi (2011:86). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry (2014:746). *Tujuan Disiplin Kerja*. UNS Press, Surakarta. Indonesia.
- Siswanto Bejo (2017:292). *Faktor-faktor Disiplin Kerja*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sunarto (2012:31). *Jenis-jenis Kompensasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2012:132). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Sampel dan Sampling*. Bandung: Alfabeta.
- Umar Husein (2012:30). *Kompensasi Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Yuki dan Wexcet, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.