

---

**ANTESEDEN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Akhmadi<sup>1</sup>, Jliteng Prasajo<sup>2</sup>**

*Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*

[akhmadi@uwgm.ac.id](mailto:akhmadi@uwgm.ac.id)

---

**Abstract**

*Employee Performance Antecedents at the Civil Service Police Unit Office of East Kalimantan Province, in this study the factors that influence performance will be examined including compensation, task delegation on employee performance.*

*The purpose of this study was to analyze the influence of work discipline, compensation and task delegation on employee performance at the Civil Service Police Unit Office, East Kalimantan Province. This research was conducted using multiple linear regression analysis. The data used in this study are primary data and processed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) computer program version 26. The results of the study show that simultaneously the variables of work discipline, compensation and task delegation have a significant effect on employee performance. The partial test also produces work discipline, compensation, and task delegation variables, each of which has a significant effect because the sig value is less than 0.05*

**Keywords:** *Discipline, Performance, Compensation, Delegation of tasks*

---

**Abstrak**

Anteseden Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, dalam penelitian ini akan dikaji faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompensasi, delegasi tugas terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer serta diolah dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji partial juga menghasilkan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan delegasi tugas masing-masing berpengaruh secara signifikan dikarenakan nilai sig kurang dari 0,05

**Kata Kunci:** Disiplin, Kinerja, Kompensasi, Delegasi tugas

---

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan kajian yang unik dalam penelitian, hal ini dikarenakan dalam Manajemen Sumber daya manusia yang berfokus pada pengelolaan Manusia dengan berbagai macam perbedaan karakter dan perilaku memerlukan pendekatan yang lebih teliti. Secara alami termasuk dalam diri manusia secara seimbang dan berkelanjutan untuk mencapai kebahagiaan, potensi untuk dimasukkan ke dalam manusia untuk bertindak sebagai entitas sosial yang adaptif dan transformatif.

Organisasi perangkat lokal yang dipekerjakan perlu membangun hubungan yang diperlukan satu sama lain, organisasi perangkat lokal membutuhkan karyawan yang berkualitas, produktif dan efisien, yang dapat memenuhi kebutuhan sehari - hari mereka. Keduanya diperlukan untuk dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan di organisasi perangkat lokal. Performa adalah aspek penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Mengelola organisasi perangkat daerah melibatkan penetapan kebijakan dan pelaksanaan operasi, termasuk faktor manusia. Manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia pada dasarnya dapat menentukan tingkat kesejahteraan. Disiplin adalah fungsi operasional terpenting dari manajemen personalia. Semakin baik kedisiplinan.

karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tingkat kedisiplinan dapat diukur dengan ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan kesadaran pribadi. Ini dapat diartikan sebagai sarana kontrol untuk mendorong karyawan organisasi perangkat daerah untuk memilih berbagai persyaratan peraturan ini.

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus, bonus, perawatan, asuransi, dan jenis lain yang sejenis yang dibayarkan langsung dari perangkat daerah. Organisasi Asosiasi Nasional mengharapkan kompensasi yang dibayar untuk menerima kompensasi kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. Manajemen kompensasi adalah tugas penting dari Asosiasi Nasional dan biasanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

Kompensasi harus ditentukan dan diketahui terlebih dahulu agar karyawan dapat mengetahui secara pasti berapa besaran yang akan diterimanya. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yang salah satunya adalah pendelegasian tugas. Pendelegasian kompetensi adalah tindakan pendelegasian tugas, wewenang, hak, tanggung jawab, tugas dan tanggung jawab kepada bawahan pada masing-masing jabatan.

Penggunaan wewenang yang bijaksana merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi perangkat daerah. Namun, ketika mendelegasikan wewenang, manajer harus menciptakan kecocokan antara tugas dan pekerjaan karyawan. Pendelegasian wewenang menciptakan keharmonisan antara karyawan dalam organisasi perangkat lokal dan menghilangkan kebingungan dan duplikasi pekerjaan. Oleh karena itu, wewenang yang dilimpahkan kepada seorang pegawai berarti pegawai tersebut memiliki wewenang, tanggung jawab dan akuntabilitas atas hasil pendelegasian wewenang tersebut guna tercapainya efektivitas kerja pegawai tersebut. Tentu saja ada berbagai masalah saat melakukan aktivitas ketenagakerjaan, seperti pendisiplinan karyawan.

## TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

*Kinerja Pegawai*

ISSN : 2580-8117

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, pengertian manajemen kinerja adalah: Manajemen kinerja adalah proses yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan bahwa karyawan berkinerja baik sesuai dengan tujuan organisasi mereka. Manajemen kinerja adalah strategi dari perspektif mengatasi masalah yang lebih luas yang dihadapi organisasi agar berfungsi secara efektif di lingkungan mereka, dan merupakan tujuan keseluruhan yang ditujukan untuk mencapai tujuan jangka panjang. (Sedarmayanti, 2019).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Prabu dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, pengertian kinerja adalah: Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Prabu, 2020).

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yaitu sebagai berikut: Untuk karyawan, departemen personalia/manajer departemen, dan perusahaan. Pada kenyataannya, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar perusahaan/organisasi daerah.

### *Kompensasi*

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi (Sedarmayanti, 2019). Kompensasi dapat disebut juga dengan balasan dari jasa yang telah dilakukan pegawai. Kompensasi harus dibayarkan tepat waktu karena akan memberi dampak positif bagi pegawai. Kompensasi pegawai aparatur sipil negara sendiri diatur pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 72/PMK.05/2016 dan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur berstatus pegawai negeri sipil daerah (PNSD) untuk pemberian tunjangan kinerja diatur dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 840/K.36/2021 Tentang Penetapan Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah. Yang didalamnya termasuk tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya atau keagamaan, sedangkan kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan karena adanya pertimbangan khusus. Untuk pekerja tidak tetap, remunerasi ini berlaku untuk hukum penawaran dan permintaan dan disesuaikan dengan hasil yang diberikan dengan rasionalitas yang tidak mengikat dan masuk akal. Bagi pegawai tetap, tentunya kompensasi yang diterima merupakan gaji wajib. Jika gaji menekankan aspek yang akan di dapatkan setiap hari, seperti gaji pokok dan tunjangan wajib. (Edison, 2021).

Manfaatnya adalah nilai finansial (moneter) langsung kepada karyawan dan dapat ditentukan dengan cepat. Pelayanan adalah nilai materi langsung bagi karyawan dan tidak dapat ditentukan dengan mudah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan pegawai
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi pegawai
4. Produktivitas kerja pegawai
5. Pemerintah dengan kebijakan
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan pegawai
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas pegawai
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah



Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit)

## **METODE PENELITIAN**

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian ini adalah survei kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai metode survei yang didasarkan pada filosofi positifisme, dan bersifat kuantitatif/statistik untuk tujuan survei populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat survei, dan pra-

pengujian. Digunakan untuk melakukan analisis data yang ditargetkan bertujuan pengujian hipotesis. (Sugiyono, 2019).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni:

#### 1. Studi Pustaka

Penelitian ini bertujuan untuk membantu peneliti memahami dan memahami teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan variabel penelitian. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh oleh pihak lain untuk penelitian ini dan diolah oleh pihak lain untuk penelitian ini, dan salah satu data sekunder untuk penelitian ini adalah keberadaan kolaborator, data kolaborator dan bersumber dari buku, jurnal, dan laporan akademik lainnya yang mendukung hasil SKP.

#### 2. Penelitian Lapangan

Peneliti melakukan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan melalui daftar pernyataan (kuesioner) yang dibagikan melalui link google form kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur (status ASN non struktural) data ini disebut dengan data primer atau data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung dari sumber objeknya.

MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN PERBANKAN SYARI'AH  
ISSN : 2580-8117  
Alat Analisis

Dalam menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis dan memperoleh gambaran tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur maka alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Model regresi linier parameter diidentifikasi dengan benar dan memiliki istilah

kesalahan aditif. Penyelesaian dilakukan menggunakan bantuan software, yaitu program SPSS.

Beberapa metode regresi linier digunakan untuk menentukan pengaruh signifikan dengan menggunakan metode atau persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Selanjutnya peneliti melakukan uji untuk:

1. Uji Koefisien Korelasi (R)
2. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )
3. Uji t
4. Uji f

#### *Analisis Uji Validitas*

Adapun hasil dari Uji Validitas dapat diuraikan sebagai berikut:

#### *Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)*

Berdasar pada Tabel 5.5 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai korelasi  $> 0,279$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ , sehingga seluruh pernyataan indikator dalam variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dinyatakan sudah valid. Sedangkan Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) bahwa masing-masing indikator dari variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai korelasi  $> 0,279$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ , sehingga seluruh pernyataan indikator dalam variabel disiplin kerja (X1) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dinyatakan sudah valid. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2) diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai korelasi  $> 0,279$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ , sehingga keseluruhan pernyataan indikator dalam variabel kompensasi (X2) pada Uji Validitas Variabel Delegasi Tugas (X3) diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel delegasi tugas (X3) mempunyai nilai korelasi  $> 0,279$  dan  $p\text{-value} < 0,05$ , sehingga semua pernyataan indikator dalam variabel delegasi tugas (X3) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dinyatakan sudah valid.

Analisis Realibilitas Tes realibilitas dijalankan berdasarkan saran dalam kategori reliabel. Jika faktor kepercayaan positif dan lebih besar dari 0,60, kuesioner dianggap reliabel. Uji reliabilitas di laksanakan pada item pernyataan dari variabel (Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas) yang dinyatakan sudah reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$  namun sebaliknya apabila *Cronbach alpha*  $< 0,6$  hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan semua variabel yang diteliti pada penelitian

“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur” sudah dikatakan semua reliabel

*Analisis Regresi Linier Berganda*

Populasi pada penelitian ini adalah konsumen yang membeli *smartphone* Oppo. Jumlah Berdasarkan hasil perhitungan kuantitatif dengan menggunakan model statistik regresi linier berganda, nilai koefisien variabel independen atau nilai beta masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	4.264	1.676
	Disiplin Kerja	.305	.115
	Kompensasi	.298	.115
	Delegasi Tugas	.245	.088

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian SPSS 26

Berdasar di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 4,264, Disiplin Kerja(X1) sebesar 0,305, Kompensasi (X2) sebesar 0,298 dan Delegasi Tugas (X3) sebesar 0,245. Sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 4,264 + 0,305 X1 + 0,298 X2 + 0,245 X3 + 0,204$$

- 1) Nilai konstanta 4,264 menunjukkan bahwa bila nilai variabel disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas tanpa mengalami perubahan atau tetap (konstan), maka variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur akan mengalami peningkatan yaitu sebesar 4,264.
- 2) Nilai koefisien dari disiplin kerja sebesar 0,305 yang artinya jika ada

penambahan satu satuan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dan variabel lain konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,305.

- 3) Nilai koefisien dari kompensasi sebesar 0,298 yang artinya jika ada penambahan satu satuan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dan variabel lain konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,298.

Nilai koefisien dari delegasi tugas sebesar 0,245 yang artinya jika ada penambahan satu satuan delegasi tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dan variabel lain konstan (tetap) maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,245

Selanjutnya untuk melihat hasil dari nilai koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Koefisien Korelasi dan Determinasi**

<b>Model Summary</b>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	<b>0.892</b>	<b>0.796</b>	0.784

Dari Tabel di atas, kita dapat melihat bahwa tingkat nilai R (korelasi) atau hubungan antar variabel adalah 0,892. Artinya variabel disiplin kerja, kompensasi, dan delegasi tugas secara keseluruhan berkorelasi sangat kuat dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada saat menentukan kriteria derajat hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau tingkat pengaruh antar variabel adalah 0,796 atau 79,6%. Angka ini menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai antara variabel disiplin kerja, kompensasi, dan delegasi tugas dengan menghitung koefisien determinasi ( $R^2$ ). Demikian persentase pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan delegasi tugas terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor Satpol PP Kaltim sebesar 79,6%, dan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain penelitian ini.

*Uji Simultan (Uji F)*

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 64,993 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,790, terlihat bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu  $64,993 > 2,790$  dan nilai probabilitas (*Sig*) ( $0,001 < 0,05$ ), maka variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif atau searah dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

*Uji Parsial (uji- t)*

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (disiplin kerja, kompensasi, dan pendelegasian tugas) di Satpol PP Kalimantan Timur

1. Variabel disiplin kerja didapat nilai Sig ( $0,010 < \square (0,05)$ ) dan nilai thitung = 2,659  $> ttabel = 2,009$  maka variabel disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel kompensasi didapat nilai Sig ( $0,013 < \square (0,05)$ ) dan nilai thitung = 2,590  $> ttabel = 2,009$ , maka variabel kompensasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.
3. Pada variabel delegasi tugas didapat nilai Sig ( $0,007 < \square (0,05)$ ) dan nilai thitung = 2,803  $> ttabel = 2,009$ , maka variabel delegasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

## PEMBAHASAN

Peneliti juga melakukan analisis pengaruh variabel-variabel independen (Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dengan penjelasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Dari hasil pengujian dan analisis, indikator disiplin kerja (X1) yang fluktuatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan berkorelasi sepihak atau positif yaitu berkorelasi dengan peningkatan disiplin kerja. Dapat diartikan sebagai peningkatan kinerja antar pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya pada jurnal Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) yang berjudul Dampak Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Guru Besar RSUP. DR.R.D Kandou Manado dan disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja staf RSUP. Dr. R D. Kandou, Manado. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Prabu (2020). Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah tanggung jawab, sikap taat, kepatuhan, sanksi, izin atasan dan aturan jam kerja.

### 2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Artinya meningkatnya kompensasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dengan kata lain kompensasi (X2) mampu untuk mempengaruhi kinerja (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya di jurnal Mukarto Siswoyo, Ipik Permana, dan Lisa Anisyah Jafar (2019). Terdapat hubungan positif dan penting antara hasil simultan variabel kompensasi dengan kinerja pegawai Satpol PP Kota Cirebon. Tingkat penting ini berarti kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Cirebon. Penelitian ini juga sejalan

dengan teori Prabu (2020) dan Sedarmayanti (2019). Kompensasi dapat disebut juga dengan balasan dari jasa yang telah dilakukan pegawai. Kompensasi harus dibayarkan tepat waktu karena akan memberi dampak positif bagi pegawai.

### 3. Pengaruh delegasi tugas terhadap kinerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa delegasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf pelaksana di Satpol PP Kaltim. Artinya semakin banyak mandat yang dimiliki seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Dengan demikian, delegasi tugas dapat mempengaruhi kinerja kantor Satpol PP Kaltim. Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Bu'ulolo Progresif (Dosen Tetap Yayasan), jurnal yang berjudul Dampak Motivasi dan Pendelegasian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan (2021). Hasil pendelegasian tugas berdampak pada kinerja pegawai. Sebagian atau bersamaan. Penelitian ini juga sependapat dengan pendapat Handoko dalam Bu'ulolo (2021).

### 4. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas terhadap kinerja

Hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dari semua variabel yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y), variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Kompensasi (X2) dan variabel Delegasi Tugas (X3) yang dinyatakan sudah reliabel. Dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan reliabel, bila nilai Cronbach alpha  $> 0,6$  namun sebaliknya apabila Cronbach alpha  $< 0,6$  hal ini menunjukkan tidak adanya konsistensi. Sehingga disimpulkan semua variabel yang diteliti pada penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Delegasi Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur" sudah dikatakan semua reliabel.

Hasil analisis Uji Simultan ( Uji F) pada tabel 5.16 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 64,993 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,790, terlihat bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu  $64,993 > 2,790$  dan nilai probabilitas (Sig) ( $0,001 < 0,05$ ), diputuskan  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan delegasi tugas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai

pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Dalam artian bahwa meningkatnya disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dengan kata lain disiplin kerja, kompensasi dan delegasi tugas mampu secara simultan atau bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya dalam jurnal Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) yang berjudul Dampak Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Guru Besar RSUP. DR.R.D Kandou Manado dan disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja staf RSUP. Dr. R D. Kandaou, Manado. Dan Jurnal Progresif Bu`ulolo (Dosen Tetap Yayasan) (2021), yang berjudul Dampak Motivasi Tugas dan Pendelegasian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Menunjukkan temuan pada variabel dan pendelegasian tugas yang secara parsial atau simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2019). Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kinerja yang dicapai dengan menggunakan standar yang ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kalimantan Timur. Indikator terkait adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin yang diukur melalui indikator tanggung jawab, sikap taat, kepatuhan, sanksi, izin atasan, aturan jam kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini

mengindikasikan bahwa kompensasi yang diukur melalui indikator besarnya gaji, tunjangan, BPJS, THR, gaji dan semangat, tunjangan transportasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Delegasi tugas memberikan pengaruh yang positif signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa delegasi tugas yang diukur melalui indikator penyelesaian tugas tanpa masalah, kejelasan tugas atasan, kebijakan yang tepat, ada peran dalam bekerja, ketepatan waktu dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Disiplin, kompensasi dan delegasi tugas secara bersama-sama juga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

## REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Buulolo, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pendelegasian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 5(1), 30-41. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/259>.
- Edison, Anwar, & Komariyag et.al.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Jakarta.
- Edy, Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan.H Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bumi Aksara. Jakarta.

Naibaho, S., Kawet, L., & Kojo, C. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2), 471–482.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil* (Revisi). PT Refika Aditama

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Siswoyo, M., Permana I., & Anisyah L. J. (2019). *Pengaruh Kompensasi*

Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. Seminar Nasional Mahasiswa, 31-42.

Subagyo, P., Asri, M., & Hani, T.H (2013). *Dasar-dasar Operations Research (Kedua)*. BPFE-Yogyakarta.

Sugiono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Kedua)*. Alfabeta.

