

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT SETIA KABUPATEN ACEH BERAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

DARMA PUTRA ALJARIJI
NPM :2202120243



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DARMA PUTRA ALJARIJI
NPM :2202120243

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SETIA KABUPATEN
ACEH BERAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing I

H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK.19711019 200405 1 001

Pembimbing II

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DARMA PUTRA ALJARIJI
NPM :2202120243

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SETIA KABUPATEN
ACEH BERAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

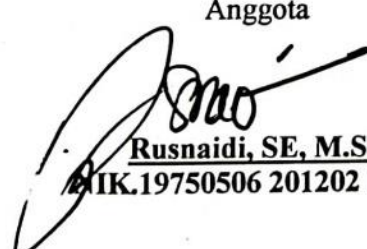
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM
NIK.19700408 199401 1 001

Sekretaris


H. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK.19711019 200405 1 001

Anggota


Rusnaldi, SE, M.Si.
NIK.19750506 201202 1 001

Anggota


Dr. Twisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Twisna, SE, MM.
NIK.19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan



DARMA PUTRA ALJARIJI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Darma Putra Aljariji
NPM : 2202120243
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

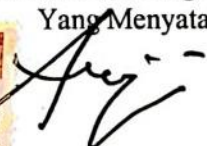
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SETIA KABUPATEN ACEH BERAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan


Darma Putra Aljariji

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya**”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Sadaruddin (Almarhum), Ibunda Harwani DJ Almarhumah), beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Camat Setia Raifin, S.Pd. SD yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
7. Istri tercinta Esi Fathma Nursyamsi yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
8. Anak-anak saya tercinta (Sahila Inayah, Rijalul Fathir Rizky, Raqi Addinal dan Sit Fathia Humaira) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Disiplin Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Kompensasi Finansial.....	18
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial.....	20
2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial.....	22
2.1.4 Pengawasan Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja.....	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.....	24
2.1.4.3 Indikator Pengawasan Kerja	24
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Peneliatian	30
3.1.2 Jenis Penelitian	30
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	31
3.1.4 Horizon Waktu	31

3.1.5 Unit Analisis	32
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	35
3.5 Teknik Analisis Data	37
3.6 Pengujian Data.....	37
3.6.1 Pengujian Validitas.....	37
3.6.2 Pengujian Reabilitas	38
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	38
3.7 Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Pengujian Data	44
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	46
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	52
2.4.2.1 Uji Normalitas	52
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	53
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	53
4.2.5 Pengujian Hipotesis	54
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	58
4.3 Implikasi Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu	31
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Pada Kantor Camat Setia Aceh Barat Daya	33
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	34
Tabel 3.4 Definisi Operasional	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2 Usia Responden	43
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	44
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	44
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	48
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial	50
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	55
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	57
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	54

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT SETIA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

DARMA PUTRA ALJARIJI
NPM :2202120243

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
Pembimbing 2. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja serta semakin baik kompensasi finansial yang diberikan dan semakin bagusya pengawasan yang dilakukan maka semakin besar peluang bagi Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Pengawasan Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, FINANCIAL
COMPENSATION AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE SETIA DISTRICT OFFICE
ACEH BARAT DAYA DISTRICT**

DARMA PUTRA ALJARIJI
NPM :2202120243

Supervisor 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM
Supervisor 2. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, C.A

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of work discipline, financial compensation and work supervision on employee performance at the Setia District Office Aceh Barat Daya Regency. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this research was 30 employees at the Setia District Office Aceh Barat Daya Regency and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that work discipline partially influences employee performance at, Setia District Office Aceh Barat Daya Regency. Financial compensation partially influences employee performance at the Setia District Office Aceh Barat Daya Regency. Work supervision partially influences employee performance at Setia District Office Aceh Barat Daya Regency. Work discipline, financial compensation and work supervision simultaneously influence employee performance at the Setia District Office Aceh Barat Daya Regency. Increasing employee performance is determined by work discipline, financial compensation and work supervision. The more disciplined the employees are in working and the better the financial compensation given and the better the supervision carried out, the greater the opportunity for the Setia District Office Aceh Barat Daya Regency to improve employee performance.

Keywords : *Work Discipline, Financial Compensation, Work Supervision, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Suyadi (2021:50) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu aspek penilaian kinerja pegawai yang kurang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi financial dan pengawasan kerja.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya yang menghambat kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan/instansi,

pegawai, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Menurut Hilmi Widhayani dan Syahputra (2022:27), disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu instansi mencapai tujuannya, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Marihot dalam Maryani dan Widyani (2021:55) kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai.

Pengawasan kerja yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana menurut Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:216) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan survey awal pada tanggal 28 Mei 2024 dengan mewawancari 10 pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum sesuai dengan yang diinginkan instansi. Dimana pegawai masih belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Selain itu terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya. Hal ini dapat mengurangi

jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Kemudian diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan terkadang meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Berdasarkan informasi yang ada, juga mengungkapkan bahwa masih ada pegawai yang kurang mematuhi peraturan, tidak masuk kerja tanpa izin yang sah, serta sakit tanpa pemberitahuan atau surat keterangan dokter.

Hal ini terus berlanjut dikarenakan di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya masih kurangnya pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan di kantor tersebut. Dengan adanya pegawai yang masih terlambat masuk kerja dan meninggalkan kantor pada jam kerja, tentunya akan memberi dampak negatif bagi Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Salah satu dampak yang ditimbulkan yaitu sering terjadinya keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga target penyelesaian tugas dan tujuan instansi sulit terealisasi atau tercapai.

Fenomena yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya bahwa kompensasi yang diberikan baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan. Dikarenakan pemberian kompensasi hanya dilakukan pada

pagawai dalam rangka pencapaian target kerja atau pegawai yang memiliki kontribusi maksimal atas hasil capaian kinerja individu setiap sebulan.

Selain itu hambatan-hambatan yang diterima pegawai dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun. Ini mengakibatkan pegawai dalam hal bekerja selalu mengeluh atau kurang menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus. Selain itu, pemberian kompensasi berupa bonus tidak dilaksanakan secara rutin per bulan, namun hanya diterapkan pada waktu pegawai mendapat prestasi kerja yang baik, sementara pegawai yang kinerjanya bagus adakalanya tidak dihiraukan.

Sedangkan mengenai pengawasan kerja pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mengetahui kinerja pegawai, seperti pimpinan masih jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu atau tidak.

Hal ini disebabkan pimpinan biasanya tidak berada ditempat. Sehingga berdampak pada kinerja setiap pegawai di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, yaitu target kerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara maksimal atau sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Untuk itu sebagai atasan diwajibkan memberi arahan dan sebagai tempat bertanya para pegawai ketika dalam kesulitan untuk menerima solusi yang baik atas ketidak mengertiannya tersebut dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, disiplin kerja, kompensasi finansial serta pengawasan kerja dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengawasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan disiplin kerja, kompensasi kerja, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, kemudian bagaimana pengaruh tiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2022:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Suyadi (2021:50) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Isvandiari (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson and Hernández dalam Yanti (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama 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 definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2021:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk

melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2022:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas.

3. Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2022:21) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Fadel dalam Nabawai (2021:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2020:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Hilmi dalam Widhayani dan Syahputra (2022:27).

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu, Wulandari dalam Mualiza (2022:74).

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran

dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal, Jufizen (2021:36).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen (2021:38) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. **Pengawasan Melekat**
Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.
6. **Sanksi Hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. **Hubungan Kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hilmi dalam Widhayani dan Syahputra (2022:27) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. **Tujuan dan Kemampuan**
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. **Teladan Pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. **Balas Jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan

pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Seorang pimpinan harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan suasana kerja yang nyama.

2.1.3 Kompensasi Finansial

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi Menurut Hani Handoko dalam Rizal dan Handayani (2021:57) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan apa

yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Marihot dalam Maryani dan Widyani (2021:55) Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Bangun Rizal dan Handayani (2021:57), bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Indawati dalam Widhayani dan Syahputra (2022:26) kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat diberikan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif.

Dari pendapat yang dijabarkan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi finansial ialah sejumlah bayaran yang didapatkan secara langsung oleh karyawan dari perusahaan yang berbentuk upah,insentif, gaji, tunjangan dan bonus.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Faktor-faktor yang menentukan besarnya kompensasi menurut Sudarsono dalam Ferdy dan Hasibuan (2021:586) adalah sebagai berikut:

1. Serikat buruh/organisasi karyawan.
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
2. Efektivitas karyawan.
Jika efektivitas kerja karyawan baik, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau efektivitas kerjanya buruk, maka kompensasi kecil.
3. Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres.
Pemerintah dengan disertai dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat menentukan supaya, pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban melindungi para karyawan dari tindakan sewenang-wenang.
4. Biaya hidup.
Apabila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup daerah tertentu agak rendah dibandingkan dengan tertentu, maka ia akan menerima gaji relative kecil.
5. Posisi jabatan karyawan.
Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat, jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relative kecil
6. Pendidikan dan pengalaman.
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.
7. Kondisi perekonomian nasional.
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati full employment sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.
8. Jenis dan sifat pekerjaan.
Kalau sifat dan jenis pekerjaan itu mengerjakan sulit dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar. Tetapi sifat dan jenis pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan risikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Herawati (2021:16), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensai karyawan.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.
3. Standar dan biaya hidup karyawan
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.
4. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Sutrisno dalam Hakim dan Muhdi (2020:107) indikator kompensasi finansila untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 4, yaitu:

- a. Gaji
Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
- b. Tunjangan
Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.
- c. Insentif atau bonus
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
- d. Fasilitas
Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.4 Pengawasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Bagi suatu instansi melakukan pengawasan terhadap karyawan merupakan hal penting. Pengawasan akan berjalan dengan baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan lebih mengenal dan lebih dekat dengan bawahannya. Pada tingkatan apapun, pimpinan bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan, memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak menyimpang standar yang ditetapkan. Menurut Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:216) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Menurut Kadarisma dalam Chandra dan Angela (2022:409), bahwa pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang,

agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Hartatik dalam Situmorang dan Purba (2022:17) bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan, karena dapat dikatakan rencana itulah sebagai standar atau alat pengawasan bagi pekerjaan yang sedang berjalan

Menurut Gibson dalam Napitupulu dan Siagian (2023:169) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/grup leader bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha yang sistematis untuk standar pelaksanaan dan tujuan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditentukan

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Fungsi pengawasan semakin penting dalam organisasi, tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Menurut Handoko dalam Fitriya dan Kustini (2023:635) ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu :

- a. Perubahan lingkungan organisasi
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.
- c. Kesalahan-kesalahan
Bila bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan tersebut menjadi kritis.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya maka tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

2.1.4.3 Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja berdasarkan teori dari Burso dalam Zillah dan Aziz (2022:218) adalah :

- a. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)
Yaitu menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
- b. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan yang nyata. Tahap kedua ini menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.
- c. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu pengamatan, laporan-laporan baik lisan maupun tertulis, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan
Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang telah direncanakan atau standar yang telah ditetapkan.

- e. Pengambilan tindakan koreksi/perbaikan atas penyimpangan
Bila hasil analisis menunjukkan adanya koreksi, tindakan ini harus di ambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin di ubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Hartina, Rossanty, dan Murad (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kompensasi finansial baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan.

Penelitian ini dilakukan oleh Amelia, Mantikei dan Syamsudin (2022). dengan judul pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel-variabel disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya.

Penelitian ini dilakukan oleh Ariesa, Kamal, Fransisca, Gunawan, dan Emmanuel (2020) dengan judul pengaruh kompensasi finansial, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Secara simultan kompensasi

finansial, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Penelitian ini dilakukan Fahraini dan Syarif (2022). dengan judul pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial, disiplin kerja dan komunikasi baik secara bersama-sama (simultan) ataupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.

Penelitian ini dilakukan oleh Mauliza (2020) dengan judul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Pengawasan dan disiplin kerja baik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Hartina, Rossanty, dan Murad (2021)	Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kompensasi finansial baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan	– Variabel independen (Disiplin kerja, pengawasan kerja dan kompensasi finansial) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

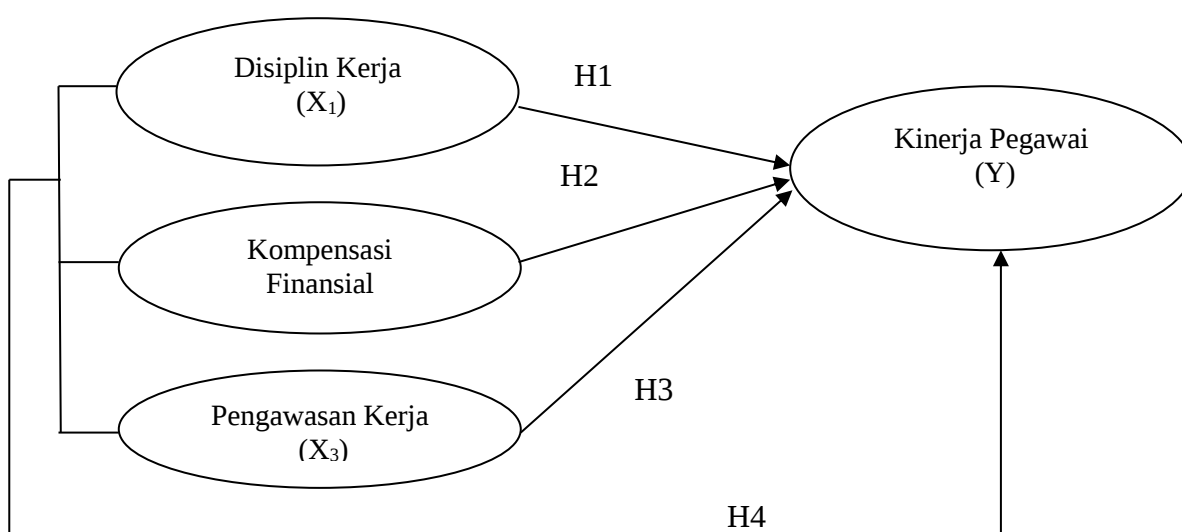
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya. Amelia, Mantikei dan Syamsudin (2022).	Penelitian Kuantitatif	Variabel disiplin kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Rektorat Universitas Palangka Raya	– Variabel independen (Disiplin kerja, pengawasan) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel - Variabel lingkungan kerja
3	Pengaruh kompensasi finansial, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Ariesa, Kamal, Fransisca, Gunawan, dan Emmanuel (2020).	Penelitian Kuantitatif	Secara parsial dan simultan kompensasi finansial, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.	– Variabel independen (Disiplin kerja, pengawasan kerja dan kompensasi finansial) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Fahraini dan Syarif (2022).	Penelitian Kuantitatif	Kompensasi finansial, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) ataupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia	– Variabel independen (Kompensasi finansial dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel - variabel komunikasi
5	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja	Penelitian Kuantitatif	Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan ataupun parsial berpengaruh	– Variabel independen (pengawasan dan disiplin kerja)	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. Mauliza (2020)		signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.	– Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Hartina, Rossanty, dan Murad 2021)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya
- H3: Diduga pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, yang beralamat di jalan Lintas Barat Sumatra, Lhang, Kecamatan Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2021:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2021:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 30 orang yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai yang ada pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Tabel 3.2
Daftar Pegawai Pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Nama Pegawai	Jabatan	No	Nama Pegawai	Jabatan
1	RAIFIN, S.Pd.SD	Camat Setia	16	RIDHAMI, SH	Analisis Kelembagaan Pembinaan Pendidikan
2	ARJUNA	Pengadministrasi Kependudukan	17	MUHAMMAD SATAR	Pengelola Barang Milik Negara
3	ASRAN	Pengadministrasi Umum	18	MUKHLIS	Pengadministrasi Kependudukan
4	BAIZAR, S.PI	Analisis Perlindungan Perempuan	19	AFRIDAWATI, SE	Pengelola Kekayaan Desa dan Administrasi Desa
5	CUT ROSMIATI	Kepala Seksi Pembangunan Gampong dan Kesejahteraan Sosial kecamatan Setia	20	SITI AMINAH Y	Pengadministrasi Kependudukan
6	DARMA MUSLIM, S.Hut	Kepala Seksi Pendidikan, Pemuda, Olahraga dan Keistimewaan Aceh Kecamatan Setia	21	SYAMSUL HIDAYAT, A.Md	Sekretaris Kecamatan Setia
7	DARMA PUTRA ALJARIJI, A.Md	Kepala Sub Bagian Keuangan Program dan Pelaporan Kecamatan Setia	22	TEUKU FAKRI	Pengadministrasi Umum
8	FAJRULLAH, S.IP	Kepala Seksi Pemerintahan, Ketertiban Umum dan Adm Gampong Kecamatan Setia	23	SAFRAN	Supir
9	FIT KAHARNI	Pengadministrasi Umum	24	ERAWATI	Staf
10	FITRIANINGSIH, S.E	Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan dan Kesehatan Kecamatan Setia	25	ZULBARIAH	Staf
11	HAMZIRWANA, S.E	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Setia	26	NURPARIDAH	Staf
12	IDA RISMAWATI	Pengadministrasi Kependudukan	27	EKA	Staf
13	IRHAM	Analisis Perlindungan Perempuan	28	DESRIANTI	Staf
14	ISMAIL	Pengadministrasi Keuangan	29	IRMA	Staf
15	JAMALI, S.E	Analisis Kelembagaan Pembinaan Pendidikan	30	SUMARDI	Staf

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Setia Kabupaten
 Aceh Barat Daya 2024

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Isvandiari, 2022:19)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (Isvandiari, 2022:21)	Likert	A1-A6
1	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hokum 7. Ketegasan 8. Hubungan	Likert	B1-B8

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
		tertulis. (Hilmi dalam Widhayani dan Syahputra, 2022:27)	kemanusiaan. (Hilmi dalam Widhayani dan Syahputra, 2022:27)		
2	Kompensasi Finansial (X ₂)	Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Marihot dalam Maryani dan Widyani (2021:55)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif dan bonus 4. Fasilitas (Sutrisno dalam Hakim dan Muhdi, 2020:107).	Likert	C1-C4
3	Pengawasan kerja (X ₃)	Pengawasan kerja merupakan kebutuhan yang penting dalam merancang kegiatan dan peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi. (Burso dalam Zillah dan Aziz, 2022:216)	1. Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan) 2. Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan 3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan 4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan 5. Pengambilan tindakan koreksi/perbaikan atas penyimpangan, (Zillah dan Aziz, 2022:218)	Likert	D1-D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Disiplin kerja
X ₂	= Kompensasi Finansial
X ₃	= Pengawasan Kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2022:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Independent Variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen (Ghozali, 2022:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} : Kompensasi finansial secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} : Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ho₃ : Pengawasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ha₃ : Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho₄ : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ha₄ : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Kantor Camat Setia

Kabupaten Aceh Barat Daya

Kecamatan Setia Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan instansi atau lembaga pemerintahan di daerah yang bertugas untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Camat Setia merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Aceh Barat Daya yang beralamat di jalan Lintas Barat Sumatra, Lhang. Kecamatan Setia merupakan daerah pemekaran dari Kecamatan Tangan-Tangan Kabupaten Aceh Barat Daya yang terdiri dari 1 Kemukiman dan 9 Gampong. Kecamatan Setia menempati luas sekitar 43,91 km² atau 1,76% dari total wilayah Kabupaten Aceh Barat Daya. Kecamatan Baiatussalam di pimpin oleh seorang camat yang bernama bapak Raifin, S.Pd.SD.

Kecamatan Setia merupakan kawasan perindustrian, yang merupakan kawasan yang memiliki berbagai macam perusahaan seperti pabrik, pertanian dan Perkebunan. Tata tempat tinggal di Kecamatan Setia cukup baik, sedangkan sarana dan prasarana juga cukup memadai, mulai dari mesjid, puskesmas, sekolah, dermaga, tempat pelelangan ikan (TPI), dan industri lainnya. Adapun visi dan misi dari kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu sebarai beriku:

a. Visi

Visi Untuk mewujudkan tujuan pembangunan Sekretariat Kecamatan Setia Kabupaten Aceh Barat Daya telah ditetapkan, yaitu masyarakat yang islami, sejahtera, aman damai dan bermartabat.

b. Misi

Misi merupakan pernyataan tentang tujuan operasional organisasi (Pemerintah) yang diwujudkan dalam produk dan pelayanan, sehingga dapat mengikuti irama perubahan zaman bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masa mendatang. Adapun Misi Kecamatan Setia adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan masyarakat yang memiliki pemahaman dan berkesadaran agama yang tinggi dalam menjalankan Syariat Islam secara Kaffah dalam bingkai Falsafah Pancasila.
2. Mewujudkan masyarakat Islami yang demokratis dan taat hukum.
3. Mewujudkan Kecamatan Setia yang memiliki keunggulan spesifik yang penuh daya saing.
4. Mewujudkan Pemerintahan Kecamatan Setia yang partisipasif rakyat, berkeadilan, mandiri dalam kontek nilai-nilai ke-Acehan dalam bingkai NKRI.
5. Mewujudkan keseimbangan pembangunan, pengetahuan dan informasi antar bagian wilayah dalam Kecamatan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Baitussalam Kabupaten Aceh Besar. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	18	60,0
2	Wanita	12	40,0
Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 18 orang responden (60%) dan wanita sebanyak 12 orang responden (40,%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	1	3,3
2	26-35 Tahun	14	46,7
3	36-45 Tahun	10	33,3
4	≥ 46 Tahun	5	16,7
Jumlah		30	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 1 orang (3,3%), 26-35 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), 36-45 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	10	33,3
3	Diploma	11	36,7
4	Sarjana	9	30,0
5	Pasca Sarjana	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (33,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 11 orang (36,7%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 9 orang (30,%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 0 orang (0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	3	10,0
2	Kawin	26	86,7
3	Pernah Kawin	1	3,3
Jumlah		30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang belum kawin sebanyak 3 orang (10%), responden yang sudah kawin sebanyak 26 orang (86,7%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 1 orang (3,3%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil

uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=30)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,678	0,361	Valid
2		Kuantits	0,791	0,361	Valid
3		Ketetapan waktu	0,368	0,361	Valid
4		Efektivitas	0,678	0,361	Valid
5		Kemandirian	0,791	0,361	Valid
6		Komitmen kerja	0,518	0,361	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Tujuan dan kemampuan	0,387	0,361	Valid
2		Teladan pimpinan	0,423	0,361	Valid
3		Balas jasa	0,549	0,361	Valid
4		Keadilan	0,604	0,361	Valid
5		Pengawasan melekat	0,514	0,361	Valid
6		Sanksi hukum	0,497	0,361	Valid
7		Ketegasan	0,453	0,361	Valid
8		Hubungan kemanusiaan	0,424	0,361	Valid
1	Kompensasi Finansial (X ₂)	Gaji	0,596	0,361	Valid
2		Tunjangan	0,408	0,361	Valid
3		Insentif dan bonus	0,640	0,361	Valid
4		Fasilitas	0,397	0,361	Valid
1	Pengawasan Kerja (X ₃)	Penetapan standar pelaksanaan (Perencanaan)	0,814	0,361	Valid
2		Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan	0,778	0,361	Valid
3		Pengukuran pelaksanaan pekerjaan	0,741	0,361	Valid
4		Perbandingan pelaksanaan dengan standar analisis penyimpangan	0,383	0,361	Valid
5		Pengambilan tindakan koreksi atau perbaikan atas penyimpangan	0,786	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,682	0,60	Handal
Kompensasi Finansial (X_2)	0,692	0,60	Handal
Pengawasan Kerja (X_3)	0,848	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,838	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel disiplin kerja (X_1) dengan nilai 0,682, kompensasi finansial (X_2) dengan nilai 0,692, pengawasan kerja (X_3) dengan nilai 0,848, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,838. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	18	60,0	12	40,0	0	0	0	0	0	0	4,60
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	4,37
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor	18	60,0	12	40,0	0	0	0	0	0	0	4,60
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0	0	0	4,40
Nilai Rerata												4,45

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,60(4) yang berarti sangat setuju, pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, Pegawai mampu menggunakan teknologi yang ada

di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,60(4) yang berarti sangat setuju, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pegawai selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,45(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0	0	0	4,43
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	14	46,7	12	40,0	4	13,3	0	0	0	0	4,33
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja saya	16	53,3	9	30,0	5	16,7	0	0	0	0	4,37
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai	13	43,3	11	36,7	6	20,0	0	0	0	0	4,23
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	10	33,3	13	43,3	7	23,3	0	0	0	0	4,10
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	15	50,0	11	36,7	4	13,3	0	0	0	0	4,37
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	4,37
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik	13	43,3	16	53,3	1	3,3	0	0	0	0	4,40
	Nilai Rerata											4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4,43(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,32(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial

No	Kompensasi Finansial (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	16	53,3	11	36,7	3	10,0	0	0	0	0	4,43
2	insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	11	36,7	14	46,7	5	16,6	0	0	0	0	4,20
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai	14	46,7	10	33,3	6	20,0	0	0	0	0	4,27
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang diberikan memadai	12	40,0	12	40,0	6	20	0	0	0	0	4,20
	Nilai Rerata											4,27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi finansial pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.27(4) yang berarti setuju, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang diberikan memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi finansial diperoleh nilai rerata sebesar 4.27(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Pengawasan Kerja

No	Pengawasan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja	16	53,3	9	30,0	5	16,7	0	0	0	0	4,37
2	Pegawai selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	13	43,3	11	36,7	6	20,0	0	0	0	0	4,23
3	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya di kantor Camat setia	10	33,3	13	43,3	7	23,3	0	0	0	0	4,10
4	Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang ditetapkan, pegawai segera memperbaikinya	7	23,3	20	66,7	3	10,0	0	0	0	0	4,13
5	Pegawai selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan penilaian kinerja	8	26,7	14	46,7	8	26,7	0	0	0	0	4,00
Nilai Rerata												4,17

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

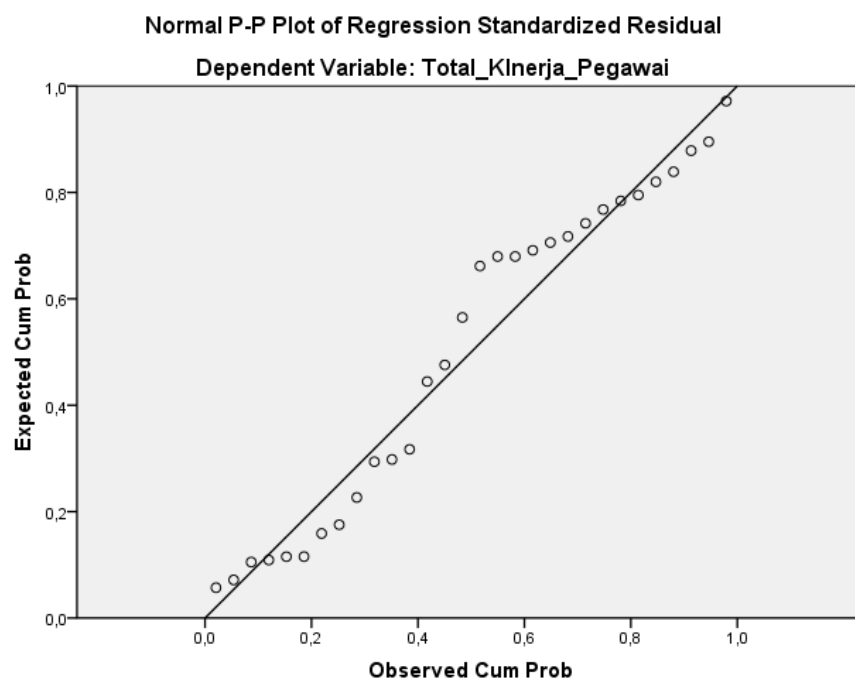
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengawasan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.37(4) yang berarti setuju, pegawai selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4.23(4) yang berarti setuju, pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya di kantor Camat Setia diperoleh jawaban rata-rata 4.10(4) yang berarti setuju, apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang ditetapkan, pegawai segera memperbaikinya diperoleh jawaban rata-rata 4.13(4) yang berarti setuju, pegawai selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan penilaian kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4.00(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengawasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.17(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Disiplin_Kerja	,454	2,202
Total_Kompensasi_Finansial	,445	2,249
Total Pengawasan Kerja	,324	3,087

a. Dependent Variable: Total_Klnerja_Pegawai

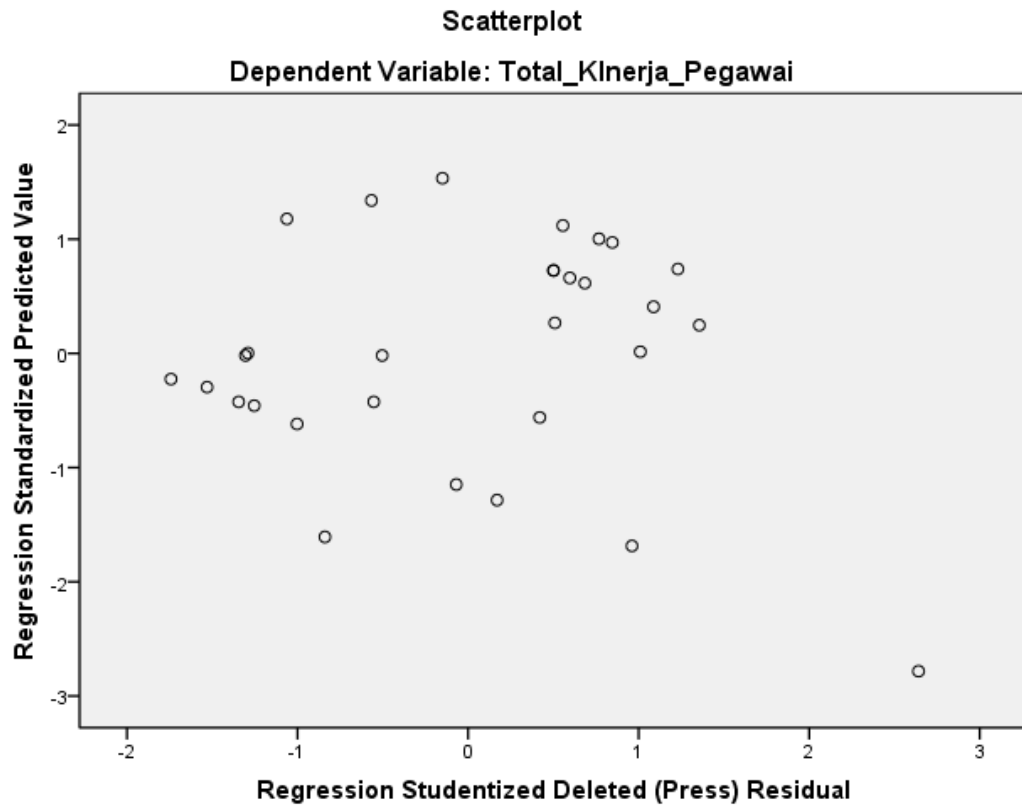
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,881	3,022		2,608	,015
Total_Disiplin_Kerja	1,075	,124	1,255	8,645	,000
Total_Kompensasi_Finansial	,500	,182	,404	2,752	,011
Total Pengawasan Kerja	,471	,158	,514	2,990	,006

a. Dependent Variable: Total_KInerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,881 + 1,075X_1 + 0,500X_2 + 0,471X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 7,881$

Berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 7,881.

b. Koefisien regresi $b_1 = 1,075$

Disiplin kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,075. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 1,075 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,500$

Kompensasi finansial (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,500. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,500 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,471$

Pengawasan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,471. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengawasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,471 satuan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (8,645) > t_{tabel} (2,056)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Kompensasi Finansial (X_2)

Pada variable kompensasi finansial (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,752) > t_{tabel} (2,056)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik

kompensasi finansial (X_2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Pengawasan Kerja (X_3)

Pada variable pengawasan kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (2,990) > t_{tabel} (2,056), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengawasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengasawan kerja (X_3), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,461	3	50,154	26,164	,000 ^a
	Residual	49,839	26	1,917		
	Total	200,300	29			

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Total_KInerja_Pegawai

Sumber:Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,164 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,369 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,751	,722	1,385

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,722 atau 72,2%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih memperhatikan kedisiplinan

pegawai agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kompensasi finansial dengan cara lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti dalam memberikan insentif dan bonus harus sesuai agar pegawai lebih semangat dalam bekerja dan juga memperhatikan peralatan kerja supaya memadai, sehingga besar peluang bagi Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan pengawasan kerja dengan cara lebih memperhatikan hasil kerja pegawai pada saat penilaian kerja agar mereka memperbaiki apabila ada kesalahan, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja. Semakin disiplin pegawai dalam bekerja serta semakin baik kompensasi finansial yang diberikan dan semakin bagusya pengawasan yang dilakukan maka semakin besar peluang bagi Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan pegawai dalam bekerja supaya mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Bagi Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya supaya lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai agar pemimpin dapat melakukan pengawasan kepada pegawai yang kurang disiplin.
3. Bagi Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti dalam memberikan insentif dan bonus harus sesuai agar pegawai lebih semangat dalam bekerja dan juga memperhatikan peralatan kerja supaya memadai.
4. Bagi Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih mengawasi kinerja pegawai pada saat penilaian kerja agar mereka memperbaiki apabila ada kesalahan.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38.
- Amalia, T, (2022). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32-33.
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92-99.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Ferdy, F., Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2021). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(4), 583-592.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28.
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Hartina, H., Rossanty, N. P. E., & Murad, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo Iv Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2), 192-202.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Inter. *VALUES*, 1(2). 53-57.
- Mauliza, P. (2022). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Napitupulu, Y. K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 167-162.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.

- Sanjaya, F. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 9-21.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Paada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16-23.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyadi, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kinerja Terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia TBK-Terawas Indah Palm Oil MILL. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 21(2), 49-57.
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19-35.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213-232.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I KUESIONER

B. Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja saya					
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai					
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja saya					
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi					
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik					

C. Kompensasi Finansial (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya ditempati					
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang diberikan memadai					

D. Pengawasan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja					
2	Pegawai selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
3	Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya di Kantor Camat Setia Kabupaten Aceh Barat Daya					
4	Apabila kinerja saya tidak sesuai dengan yang ditetapkan, saya segera memperbaikinya					
5	saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan penilaian kinerja					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)										Kompensasi Finansial (X2)					Pengawasan Kerja (X3)						
	JK	US	PN	SP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3		
1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20		
2	2	4	1	2	5	5	4	5	5	5	29	5	3	4	3	3	5	4	5	32	4	3	3	4	14	4	3	3	4	3	17		
3	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	3	17	5	5	5	4	5	24		
4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23		
5	1	2	1	2	5	3	4	5	3	4	24	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	16		
6	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24		
7	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	3	3	3	4	4	4	30	4	5	3	5	17	3	3	3	4	3	16		
8	2	4	1	2	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22		
9	1	4	3	1	5	3	5	5	3	5	26	3	5	4	4	4	3	5	5	33	5	3	4	5	17	4	4	4	4	4	20		
10	2	3	1	2	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	22		
11	1	2	2	2	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	4	4	3	15	4	4	5	4	5	22		
12	2	3	1	2	4	4	5	4	4	5	26	4	4	3	3	3	4	5	5	31	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	16		
13	1	2	3	2	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22		
14	1	4	2	2	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4	4	4	3	15	4	4	4	5	4	21		
15	2	3	1	2	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23		
16	1	2	2	2	5	5	4	5	5	4	28	5	5	3	3	3	5	4	4	32	3	5	3	5	16	3	3	3	4	3	16		
17	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	4	5	17	4	4	4	4	3	19		
18	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	22	3	5	5	4	5	3	4	4	33	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24		
19	1	2	3	2	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21		
20	1	3	1	2	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	4	4	37	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	23		
21	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25		

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Disiplin Kerja (X1)										Kompensasi Finansial (X2)					Pengawasan Kerja (X3)						
	JK	US	PN	SP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3		
22	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21		
23	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	19	5	5	4	5	4	23		
24	2	3	2	2	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	3	5	4	17	5	5	5	3	5	23		
25	1	2	2	3	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	3	3	4	5	4	31	3	4	3	4	14	3	3	3	4	3	16		
26	2	2	2	1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22		
27	1	2	2	2	5	3	4	5	3	3	23	3	4	5	5	4	3	4	3	31	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23		
28	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	4	3	14	4	4	3	3	3	17		
29	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	4	4	4	17	4	5	5	3	4	21		
30	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	5	5	3	18	5	5	4	5	4	23		

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Status_Perkawinan
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	60,0	60,0	60,0
	2	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,3	3,3	3,3
	2	14	46,7	46,7	50,0
	3	10	33,3	33,3	83,3
	4	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	33,3	33,3	33,3
	2	11	36,7	36,7	70,0
	3	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	10,0	10,0	10,0
	2	26	86,7	86,7	96,7
	3	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=KInerja_Pegawai_P1 KInerja_Pegawai_P2  
KInerja_Pegawai_P3 KInerja_Pegawai_P4 KInerja_Pegawai_P5  
KInerja_Pegawai_P6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,838	,834	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KInerja_Pegawai_P1	22,10	5,128	,678	,768	,802
KInerja_Pegawai_P2	22,33	4,092	,791	,681	,770
KInerja_Pegawai_P3	22,33	6,023	,368	,428	,867
KInerja_Pegawai_P4	22,10	5,128	,678	,768	,802
KInerja_Pegawai_P5	22,33	4,092	,791	,791	,770
KInerja_Pegawai_P6	22,30	5,252	,518	,518	,829

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3  
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5 Disiplin_Kerja_P6  
Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,664	8

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	30,17	7,868	,387	,806	,672
Disiplin_Kerja_P2	30,27	8,409	,423	,336	,710
Disiplin_Kerja_P3	30,23	6,668	,549	,841	,604
Disiplin_Kerja_P4	30,37	6,447	,604	,837	,587
Disiplin_Kerja_P5	30,50	6,810	,514	,597	,614
Disiplin_Kerja_P6	30,23	7,013	,497	,836	,620
Disiplin_Kerja_P7	30,23	8,737	,453	,536	,691
Disiplin_Kerja_P8	30,20	8,372	,424	,602	,681

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kompensasi_Finansial_P1 Kompensasi_Finansial_P2
Kompensasi_Finansial_P3 Kompensasi_Finansial_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,692	,694	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_Finansial_P1	12,67	2,713	,596	,674	,557
Kompensasi_Finansial_P2	12,90	2,990	,408	,234	,669
Kompensasi_Finansial_P3	12,83	2,351	,640	,701	,511
Kompensasi_Finansial_P4	12,90	3,128	,397	,323	,739

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pengawasan_Kerja_P1 Pengawasan_Kerja_P2
Pengawasan_Kerja_P3 Pengawasan_Kerja_P4 Pengawasan_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,833	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan_Kerja_P1	16,47	4,878	,814	,749	,772
Pengawasan_Kerja_P2	16,60	4,938	,778	,735	,783
Pengawasan_Kerja_P3	16,73	5,099	,741	,763	,794
Pengawasan_Kerja_P4	16,70	7,321	,383	,339	,912
Pengawasan_Kerja_P5	16,83	5,040	,786	,762	,781

```

FREQUENCIES VARIABLES=KInerja_Pegawai_P1 KInerja_Pegawai_P2
KInerja_Pegawai_P3 KInerja_Pegawai_P4 KInerja_Pegawai_P5
KInerja_Pegawai_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	KInerja_Pegawai_P1	KInerja_Pegawai_P2	KInerja_Pegawai_P3	KInerja_Pegawai_P4	KInerja_Pegawai_P5	KInerja_Pegawai_P6
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,60	4,37	4,37	4,60	4,37	4,40
Std. Deviation	,498	,718	,490	,498	,718	,563
Sum	138	131	131	138	131	132

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Klnerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40,0	40,0	40,0
	5	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Klnerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Klnerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63,3	63,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Klnerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40,0	40,0	40,0
	5	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Klnerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	16	53,3	53,3	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
Disiplin_Kerja_P6 Disiplin_Kerja_P7 Disiplin_Kerja_P8
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Disiplin_Kerja_P1	Disiplin_Kerja_P2	Disiplin_Kerja_P3	Disiplin_Kerja_P4	Disiplin_Kerja_P5	Disiplin_Kerja_P6	Disiplin_Kerja_P7	Disiplin_Kerja_P8
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,43	4,33	4,37	4,23	4,10	4,37	4,37	4,40
Std. Deviation	,679	,711	,765	,774	,759	,718	,490	,563
Sum	133	130	131	127	123	131	131	132

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	11	36,7	36,7	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	12	40,0	40,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	9	30,0	30,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	11	36,7	36,7	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	13	43,3	43,3	66,7
	5	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	11	36,7	36,7	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63,3	63,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	16	53,3	53,3	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_Finansial_P1
Kompensasi_Finansial_P2 Kompensasi_Finansial_P3
Kompensasi_Finansial_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Kompensasi_Finansial_P1	Kompensasi_Finansial_P2	Kompensasi_Finansial_P3	Kompensasi_Finansial_P4
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,43	4,20	4,27	4,20
Std. Deviation		,679	,714	,785	,761
Sum		133	126	128	126

Frequency Table

Kompensasi_Finansial_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	11	36,7	36,7	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kompensasi_Finansial_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	14	46,7	46,7	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kompensasi_Finansial_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	10	33,3	33,3	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kompensasi_Finansial_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	12	40,0	40,0	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pengawasan_Kerja_P1 Pengawasan_Kerja_P2
Pengawasan_Kerja_P3 Pengawasan_Kerja_P4 Pengawasan_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Pengawasan_K erja P1	Pengawasan_K erja P2	Pengawasan_K erja P3	Pengawasan_K erja P4	Pengawasan_K erja P5
N Valid	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,37	4,23	4,10	4,13	4,00
Std. Deviation	,765	,774	,759	,571	,743
Sum	131	127	123	124	120

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Pengawasan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	9	30,0	30,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengawasan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	11	36,7	36,7	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengawasan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23,3	23,3	23,3
	4	13	43,3	43,3	66,7
	5	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pengawasan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	20	66,7	66,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengawasan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26,7	26,7	26,7
	4	14	46,7	46,7	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_KInerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Disiplin_Kerja Total_Kompensasi_Finansial
  Total_Pengawasan_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,751	,722	1,385

a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Total_KInerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,461	3	50,154	26,164	,000 ^a
	Residual	49,839	26	1,917		
	Total	200,300	29			

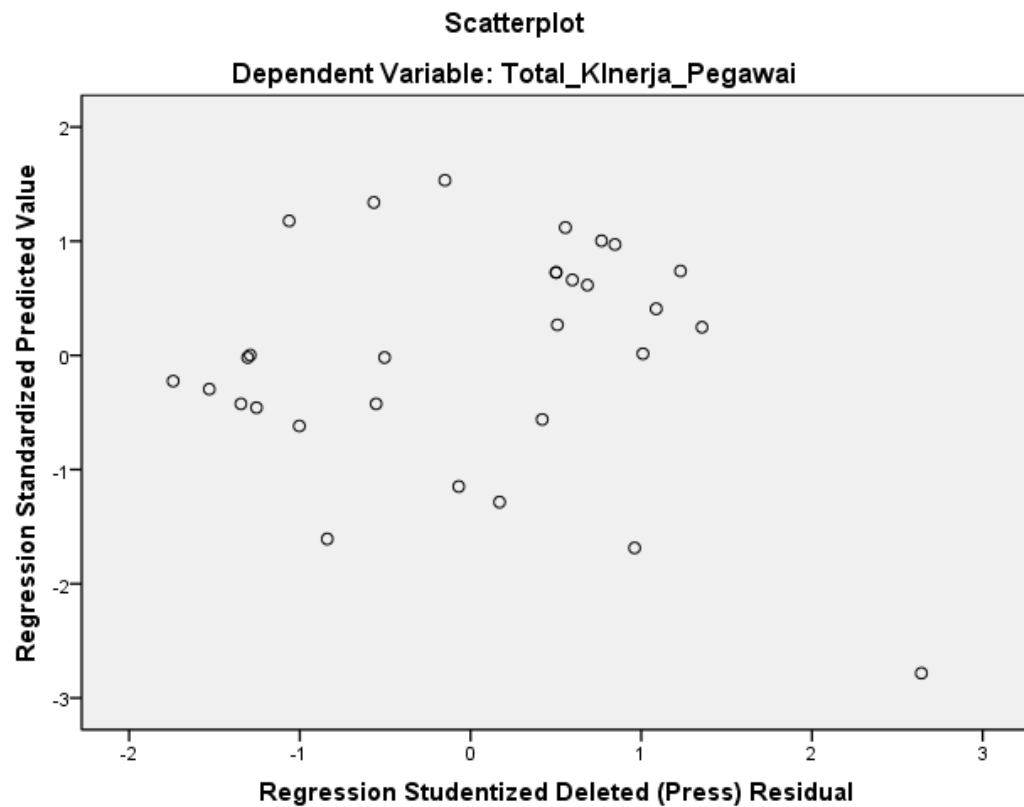
a. Predictors: (Constant), Total_Pengawasan_Kerja, Total_Disiplin_Kerja, Total_Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Total_KInerja_Pegawai

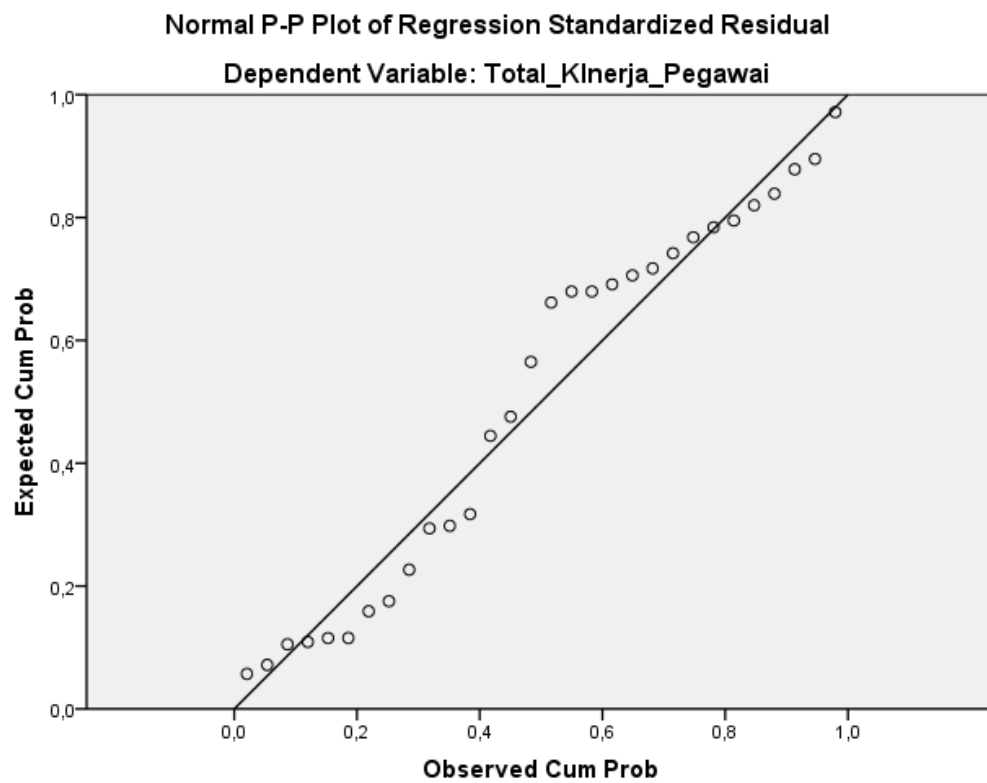
LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,881	3,022		2,608	,015		
Total_Disiplin_Kerja	1,075	,124	1,255	8,645	,000	,454	2,202
Total_Kompensasi_Finansial	,500	,182	,404	2,752	,011	,445	2,249
Total_Pengawasan_Kerja	,471	,158	,514	2,990	,006	,324	3,087

a. Dependent Variable: Total_Klnerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI