

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

**RENA USMANIANTI
NPM : 1902120137**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RENA USMANIANTI
NPM : 1902120137

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI
KEPENDUDUKAN ACEH**

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

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001



Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RENA USMANIANTI
NPM : 1902120137

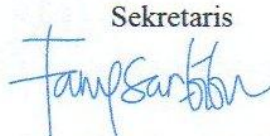
Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI
KEPENDUDUKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 11 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris
Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001


Anggota
Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001


Anggota
Tuwina, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

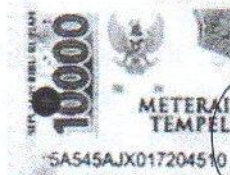
Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

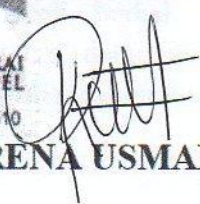
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“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, 21 Februari 2023

Yang Menyatakan




RENA USMANIANTI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Rena Usmantianti
NPM : 1902120137
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 PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH

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 sebenar nya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Februari 2023



Yang Menyatakan


RENA USMANIANTI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BLUD UPTD Pasar Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Nuzulma, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.3. Kompensasi Finansial	15
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial	15
2.1.3.2 Macam-Macam Kompensasi Finansial.....	16
2.1.3.2 Indikator Kompensasi Finansial	17
2.1.4. Pengawasan Pimpinan	17
2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Pimpinan	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Pimpinan	19
2.1.4.3 Indikator Pengawasan Pimpinan.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Desain Penelitian	28
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	28
3.1.2. Jenis Penelitian.....	28
3.1.3. Horison Penelitian.....	28
3.1.4. Unit Analisis.....	29
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30

3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	31
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data	34
3.6.1. Uji Validitas	34
3.6.2. Uji Reabilitas	35
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.7.1. Uji t.....	37
3.7.2. Uji F	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2. Karakteristik Responden	40
4.3. Hasil pengujian Data	42
4.3.1. Pengujian Instrumen.....	42
4.3.1.1. Uji Validitas	42
4.3.1.2. Uji Reabilitas.....	43
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas	45
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	47
4.4.2 Variabel Disiplin Kerja	48
4.4.3 Variabel Kompensasi Finansial	50
4.4.4 Variabel Pengawasan Pimpinan	51
4.5. Pembahasan.....	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	52
4.5.2 Uji Semultan (uji F).....	55
4.5.3 Uji Parsial (uji t).....	56
4.6. Implikasi Penelitian.....	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
 DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya 23
Tabel III.1	Horison Waktu Penelitian..... 29
Tabel III.2	Skala Pengukuran 30
Tabel III.3	Definisi Operasional Variabel 33
Tabel III.4	Ketentuan Pengujian Hipotesis..... 38
Tabel III.5	Ketentuan Pengujian Hipotesis..... 38
Tabel IV.1	Karakteristik Respoden..... 40
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas 42
Tabel IV.3	Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) 43
Tabel IV.4	Hasil Uji Multikolinearitas) 45
Tabel IV.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai 47
Tabel IV.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja..... 49
Tabel.IV.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial 50`
Tabel.IV.8	Penjelasan Responden Terhadap Pengawasan Pimpinan 51
Tabel.IV.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai. 52
Tabel. IV.10	Model Summury 54
Tabel. IV.11	Anova 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	27
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2. Hasi Uji Heteroskedastisitas	45

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN
PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS REGISTRASI KEPENDUDUKAN ACEH**

**RENA USMANIANTI
NPM : 1902120137**

Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Fani Sartika, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 48 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Pengawasan Pimpinan dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, manusia merupakan suatu aset yang berharga, yang mana dapat membawa organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, maka suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat organisasi semakin dapat bersaing dan memiliki kinerja yang baik. SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Haryetti, 2017).

Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan tugas pemerintahan. Setiap pemerintahan berusaha meningkatkan pelayanan publik bagi masyarakat dengan mengadakan berbagai upaya yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai untuk memperoleh pelayanan publik dengan baik. Kinerja dalam organisasi merupakan suatu keberhasilan atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai baik secara individu maupun secara kelompok yang telah ditetapkan. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi permasalahan yang serius. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi, kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja

pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan (Mekarsari, 2021).

Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta melaksanakan segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Logor, 2018). Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai karena setiap instansi pemerintah setidaknya menerapkan atau prosedur bagaimana pegawai dikatakan disiplin. Disiplin kerja pegawai seperti cara pegawai melakukan aktivitas di kantor baik dalam beradaptasi dengan sesama rekan kerja, menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur atau mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

Pemberian kompensasi pada suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai (Haryetti,

2021). Setiap pegawai ingin mendapatkan kompensasi finansial baik, seperti bonus yang pegawai terima harus sesuai tingkat prestasi kerja, kemudian upah yang diterima harus sesuai dengan jumlah tugas yang diselesaikan dan gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhannya.

Suatu organisasi perlu melakukan pengawasan yang lebih efektif terhadap pegawainya, bertujuan agar apa yang direncanakan dapat tercapai. Karena setiap pegawai pasti ada yang sulit dalam melaksanakan pekerjaannya, jika pengawasan kurang efektif maka bisa terjadi kesalahan dalam pekerjaan mereka. Untuk itu sebagai atasan diwajibkan memberi arahan dan sebagai tempat bertanya para pegawai ketika dalam kesulitan untuk menerima solusi yang baik atas ketidakmengertiannya tersebut dalam pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung seperti melakukan pengamatan ditempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan pegawai bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung (Emmanuel, 2020).

Berdasarkan pengamatan awal pada tanggal 8 November 2022 dengan 8 pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh bahwa fenomena mengenai disiplin kerja, terdapat beberapa pegawai di antaranya mengatakan bahwa tidak semua pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang baik, seperti dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menurut pegawai hal ini sering terjadi pada akhir tahun di mana pegawai harus mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, sementara tugas yang diterima oleh pegawai pada akhir tahun (Oktober sampai Desember) lebih banyak atau terbebankan pekerjaan daripada bulan

lainnya. Dengan banyaknya jumlah pekerjaan tentunya pegawai mengharapkan kompensasi finansial yang sesuai dengan jerih atau waktunya. Kompensasi finansial seperti gaji yang diterima oleh pegawai, upah berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, tunjangan, insentif dan berbagai komisi atau bonus. Kompensasi finansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Selanjutnya, menurut pegawai, pimpinan lebih aktif melakukan pengawasan kepada pegawai pada saat akhir tahun. Pengawasan pimpinan sangat bermanfaat bagi pegawai karena pimpinan atau pegawai yang memiliki jabatan yang tinggi saling berbagi pengetahuannya atau pengalaman kerja kepada pegawai yang membutuhkannya. Kurangnya kesadaran pimpinan dalam melakukan pengawasan maka berdampak kurang baik pada kinerja pegawai.

Berdasarkan laporan rencana strategis pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh tahun 2017-2022 ada beberapa permasalahan pada instansi yang mengindikasikan penurunan kinerja pegawai. Permasalahan yang dialami pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh yaitu belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pengelolaan data dan informasi kependudukan. Kemudian belum optimalnya *updating* data dan pengelolaan database kependudukan. Masih kurangnya inovasi, pengembangan dan penerapan sistem berbasis aplikasi dalam pengelolaan database dan informasi kependudukan. Masih kurangnya pemahaman sumber daya aparatur terhadap substansi dan materi administrasi kependudukan. Selanjutnya terbatasnya sumber daya aparatur yang memiliki keahlian dibidang teknologi informasi (database administrator,

programmer, sistem analis, administrator jaringan, operator sistem dan teknisi) dan belum optimalnya penerapan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh?.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.?
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

2. Untuk menguji besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
3. Untuk menguji besarnya pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
4. Untuk menguji besarnya pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai.
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan disiplin

kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Irawan (2018) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.” Kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017)

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2018: 215-216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya.”

Syahrani (2018) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari

oleh pengetahuan, Pengawasan pimpinan, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja Pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.”

Selanjutnya Yulius (2018) mengatakan “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017:143) mengatakan “walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Manfaat penilaian kinerja yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian Pengawasan pimpinan
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan Kompensasi finansial
- 6) Definisi proses penempatan staf
- 7) Ketidakakuratan Informasi
- 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- 9) Kesempatan Kerja yang Sama
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal
- 11) Umpan Balik pada SDM.”
- 12) disiplin kerja

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Renny (2017) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan

2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2017:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2017:143) pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

- 1) Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama,kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, Pengawasan pimpinan perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Pengawasan pimpinan yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
- 11) Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami

perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Pratiwi (2017) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian (2018:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong

disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler (2018:147) “disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku”. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:26) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2018) “indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.”

4. Taat terhadap peraturan lainnya
Taah terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Kompensasi Finansial

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Sunyoto (2018:69) mengemukakan bahwa “istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh pegawai sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:117) “kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” Menurut Rivai (2018:357) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Menurut Mangkunegara (2018:89). mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja

yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa kompensasi adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryo (2017:181) kompensasi finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2018:358) kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2.1.3.2 Macam-Macam Kompensasi Finansial

Adapun macam-macam kompensasi finansial yang dikembangkan oleh Nur (2017) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tunjangan, merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).
- 2) Insentif, terdapat beberapa bentuk dalam pemberian insentif karyawan yaitu sebagai berikut:
 - a) Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
 - b) Production bonus merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
 - c) Commissions merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
 - d) Maturity Curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.
 - e) Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.

- f) Pay for knowledge/pay for skills merupakan pemberian kompensasi karena kemampuannya untuk menimbulkan inovasi.
- g) Non-maturity incentives merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lainnya.
- h) Executive incentives merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i) International incentives diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Alfarizi (2020:2) pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif maupun tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi finansial merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Rufaidah et.al (2017) dalam Alfarizi (2020) mendefinisikan ada lima indikator kompensasi finansial yaitu:

1. Gaji
Berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainnya yang sudah ditentukan waktunya.
2. Upah
Berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan akan tetapi tidak tentu nominal yang didapat.
3. Tunjangan
Berkaitan dengan perusahaan atau instansi lainnya untuk menanggung karyawan atau pegawainya mulai dari kesehatan ataupun lainnya.
4. Insentif
Berkaitan dengan pendapatan karyawan selain dari ganti dan tunjangan.
5. Komisi atau Bonus
Berkaitan dengan pencapaian karyawan jika dalam bekerja lebih maksimal atau memuaskan bagi perusahaan maka akan diberikan hadiah.

2.1.4. Pengawasan Pimpinan

2.1.4.1 Pengertian Pengawasan Pimpinan

Menurut Arifani (2018) “pengawasan pimpinan adalah tindakan aparaturnya pemerintah agar pelaksanaan kegiatan dan tugas yang ditetapkan dapat tercapai serta menghindari terjadinya penyimpangan. Pengawasan adalah suatu proses untuk

menetapkan pekerjaan apa yang akan dikerjakan, dilaksanakan, atau diselenggarakan kemudian menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Pengawasan berasal dari akar kata “was”, mendapat awal”an” dan akhiran “an” artinya penilikan dan penjagaan. Namun untuk penjelasan berikut pengawasan dikaitkan dengan fungsi manajemen pemerintah daerah. Pengawasan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan budaya organisasi yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Menurut Syafii (2018) “pengawasan pimpinan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standart (ukuran).”

Menurut Arifani (2018) “pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah

digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan.”

Berdasarkan beberapa definisi kajian teoritis menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan keuangan daerah yang diharapkan oleh instansi dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Pimpinan

Menurut Handoko 2018 (363) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi.
Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. 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.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi.
Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.
3. Kesalahan-kesalahan.
Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.
Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut Mekarsari (2021) “terdapat beberapa jenis-jenis pengawasan sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung
Pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahannya tanpa melalui perantara atau tanpa melalui pendelegasian wewenang.
2. Pengawasan Tidak Langsung
Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung atau melalui pendelegasian wewenang.
3. Pengawasan Formal
Pengawasan formal ialah pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan yang mencakup formalitas atas dasar ketentuan dan peraturan yang berlaku.
4. Pengawasan Informal
Pengawasan informal ialah pengawasan yang tidak disertai melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan Informal ini biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan melalui kunjungan tidak resmi (pribadi). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekakuan dalam hubungan antara atasan dan bawahan.
5. Pengawasan Teknik (Teknik Kontrol)
Pengawasan teknik ialah pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat fisik misalnya pemeriksaan terhadap pembangunan gedung dan pemeriksaan kesehatan rakyat di desa dan sebagainya”.

2.1.4.3 Indikator Pengawasan Pimpinan

Menurut Yusuf dan Sahar (2020) pengawasan adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan, sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan ukuran pelaksanaan (standar)
Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan yang berkesinambungan atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
2. Memberikan penilaian (*evaluate*)
Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.

3. Mengadakan korektif (*corretive*)

Artinya tindakan koreksi ini dimaksudkan sebagai koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi dari kebijakan yang dibuat, dan koreksi eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Hartina (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan.

Surahman (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang baik secara simultan maupun secara parsial.

Rinaldi (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Emmanuel (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.

Penelitian dari Kojo (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing-masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara rinci dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan (Hartina, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengawasan, dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pelindo IV Pantoloan.	Variabel disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi serta kinerja pegawai	Lokasi penelitian dan jumlah sampel serta populasi
2	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang (Surahman, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang baik secara simultan maupun secara parsial.	Variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai	Variabel kepemimpinan Lokasi penelitian dan jumlah sampel serta populasi
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTTransnusa Jaya Mandiri Medan (Rinaldi, 2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja	Lokasi penelitian dan jumlah sampel serta populasi Variabel kepemimpinan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Emmanuel, 2020)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil pengkajian hipotesis secara parsial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya parsial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan. Secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan.	Variabel kompensasi, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja	Lokasi penelitian dan jumlah sampel serta populasi
5	Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado (Kojo, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel disiplin, kompensasi dan kinerja	Lokasi penelitian dan jumlah sampel serta populasi

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para

anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka secara seefektif mungkin. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kojo, 2017).

Kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Pengelolaan kompensasi merupakan tugas penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia. Pemberian kompensasi haruslah ditentukan secara benar dan diketahui sebelumnya sehingga pegawai tahu secara pasti berapa besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pemimpin harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya kompensasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, perusahaan harus dapat memberikan rangsangan yang tinggi kepada karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang menjadi keinginan

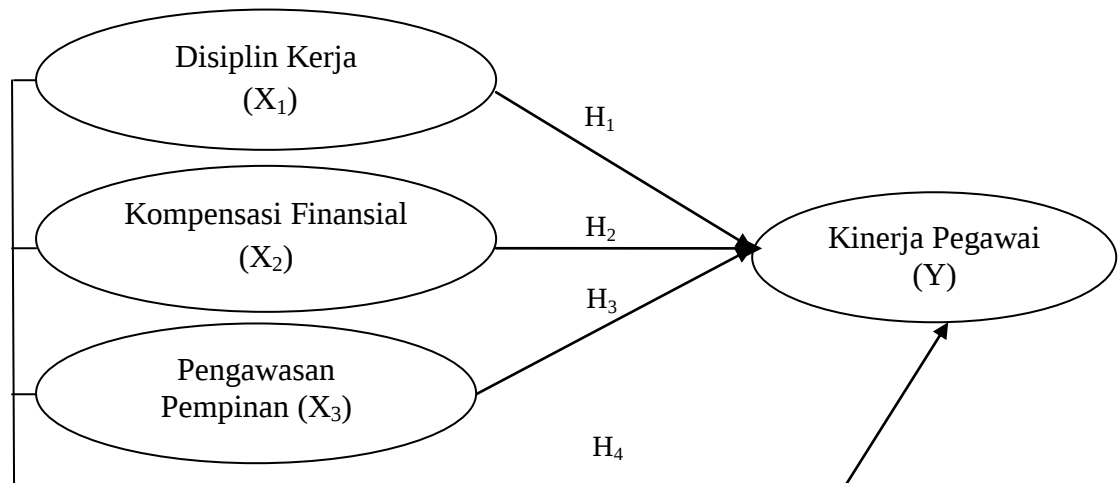
organisasi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dalam jangka waktu panjang dan kelngsungan hidup dari organisasi tersebut dapat terjamin. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Emmanuel, 2020).

2.3.3 Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan proses pengamatan hingga penilaian dari seluruh kegiatan perusahaan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan tujuan dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sasaran pengaawasan adalah untuk menunjukan kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hartina, 2021).

Menurut Sugiyono (2018:128) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
- H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
- H₃ : Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
- H₄ : Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, disiplin kerja dan kompensasi finansial pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	September 2022	September-Desember 2022	Desember 2022	Januari 2023	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebanyak 48 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 48 pegawai..

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, Kompensasi finansial dan Pengawasan pimpinan terhadap Kinerja

Pegawai Pegawai, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja dan kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Renny, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran (Renny, 2017)	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Pranitasari dan Khotimah, 2021)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap Peraturan 3. Taat dalam aturan perilaku pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya (Pranitasari dan Khotimah, 2021)	1-5	Likert	B1-B4
2	Kompensasi finansial (X ₂)	Pemberian kompensasi finansial berupa gaji, insentif maupun tunjangan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi finansial merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. (Alfarizi, 2020).	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Insentif 5. Komisi atau bonus (Alfarizi, 2020).	1-5	Likert	C1-C5

3	Pengawasan pimpinan (X ₃)	Kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktural, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan (Yusuf dan Sahar, 2020)	1. Menentukan ukuran pelaksanaan 2. Memberikan penilaian 3. Mengadakan korektif (Mekarsari, 2021)	1-5	Likert	D1-D3
---	---------------------------------------	---	---	-----	--------	-------

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y₁ = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
b₁. .b₂ = Koefisien Variabel
X₁ = Disiplin kerja
X₂ = Kompensasi finansial
X₃ = Pengawasan pimpinan
e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²). Korelasi (r) positif

kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel

dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Dikatakan reliabelitas apabila nilai *cronbach alpha* di atas 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan disiplin kerja dan Kompensasi finansial dan Pengawasan pimpinan secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3.4.

Tabe 3.4
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis
H_1	$H_0: \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
H_2	$H_0: \beta_2 = 0$, artinya kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh $H_a: \beta_2 \neq 0$, artinya kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

H ₃	Ho: $\beta_3 = 0$, artinya pengawasan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh Ha: $\beta_3 \neq 0$, artinya pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh
----------------	--

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X₁ X₂ dan X₃) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H₀ atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H₀ atau menolak H_a

Adapun ketentuan dari uji hipotesis sebagai berikut:

Tab 3.5
Ketentuan Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis
H ₄	Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Registrasi Kependudukan Aceh yang beralamat di Jl. Dr. Mr. Mohd Hasan No.102, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122. Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh (DRKA) lahir setelah melewati serangkaian proses pembahasan yang panjang, baik oleh eksekutif maupun legislatif. Sejalan dengan keinginan untuk menghasilkan data administrasi kependudukan yang berkualitas di Aceh, Qanun Nomor 8 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh lahir. Menurut qanun tersebut, dinas ini mempunyai fungsi, antara lain pelaksanaan penerbitan Kartu Identitas Aceh (KIA), penetapan sistem penomoran registrasi penduduk Aceh, perlindungan dan pemeliharaan kerahasiaan daa penduduk Aceh, hingga koordinasi penyelenggaraan administrasi kependudukan dengan dan antar kabupaten.

Registrasi penduduk adalah pencatatan terhadap setiap peristiwa kependudukan yang terjadi setiap saat. Registrasi penduduk pada dasarnya melakukan pencatatan terhadap komponen-komponen kependudukan yang bersifat dinamis. Komponen-komponen tersebut, antara lain kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan pekerjaan, perubahan tempat tinggal dan sebagainya.

Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh merupakan Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) yang di bentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 8 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Registrasi dan Kependudukan Aceh (DRKA). Tugas Pokok Dinas Registrasi dan Kependudukan

Aceh melaksanakan urusan pemerintahan umum dan pembangunan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil untuk menyelenggarakan pendataan dan pemutakhiran data administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang valid dan akurat.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	30	62,5
	▪ Wanita	18	37,5
	Jumlah	48	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	6	12,5
	▪ 30-39 tahun	18	37,5
	▪ 48-49 tahun	16	33,3
	▪ > 50 tahun	8	16,7
	Jumlah	48	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Kawin	45	93,8
	▪ Belum Kawin	3	6,3
	Jumlah	48	100
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA	4	8,3
	▪ Diploma	13	27,1
	▪ Sarjana	28	58,3
	▪ Pascasarjana	3	6,3
	Jumlah	48	100

Lanjutan Tabel IV.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
4	Penghasilan rata-rata perbulan		
	▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000	19	39,6
	▪ Rp 5.600.000-Rp. 5.500.000	24	50,0
	▪ > Rp. 5.500.000	5	10,4
Jumlah		48	100
	Usia		
	▪ < 5 tahun	2	4,2
	▪ 5-10 tahun	9	18,8
	▪ 11-15 tahun	13	27,1
	▪ 16-20 tahun	16	33,3
	▪ > 20 tahun	8	16,7
Jumlah		48	100,0

Sumber: Data Primet, 2023

Dari Tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adalah 30 responden atau 62,5%. Karakteristik berdasarkan usia responden dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia antara 30 sampai 39 tahun sebanyak 18 pegawai atau 37,5%. Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden sudah kawin yaitu sebanyak 45 responden atau 93,8%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 28 responden atau 58,3%.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 50,0% dengan penghasilan antara Rp 4.600.000-Rp. 5.500.000 dan dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden dengan masa kerja antara 16 tahun sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 33,3%.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,284, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

No pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=48)	Ket
1	A1	Y	0,511	0,284	Valid
2	A2		0,518	0,284	Valid
3	A3		0,877	0,284	Valid
4	A4		0,750	0,284	Valid
5	A5		0,826	0,284	Valid
6	B1	X ₁	0,514	0,284	Valid
7	B2		0,690	0,284	Valid
8	B3		0,565	0,284	Valid
9	B4		0,675	0,284	Valid
10	C1	X ₂	0,765	0,284	Valid
11	C2		0,803	0,284	Valid
12	C3		0,785	0,284	Valid
13	C4		0,781	0,284	Valid
14	C5		0,546	0,284	Valid

Lanjutan Tabel IV.2

No pernyataan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=48)	Ket
15	D1	X ₃	0,757	0,284	Valid
16	D2		0,699	0,284	Valid
17	D3		0,582	0,284	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,284 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,859	Handal
2.	Disiplin kerja (X ₁)	0,60	0,797	Handal
3.	Kompensasi finansial (X ₂)	0,60	0,890	Handal
4.	Pengawasan pimpinan (X ₃)	0,60	0,818	Handal

Sumber : Data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang

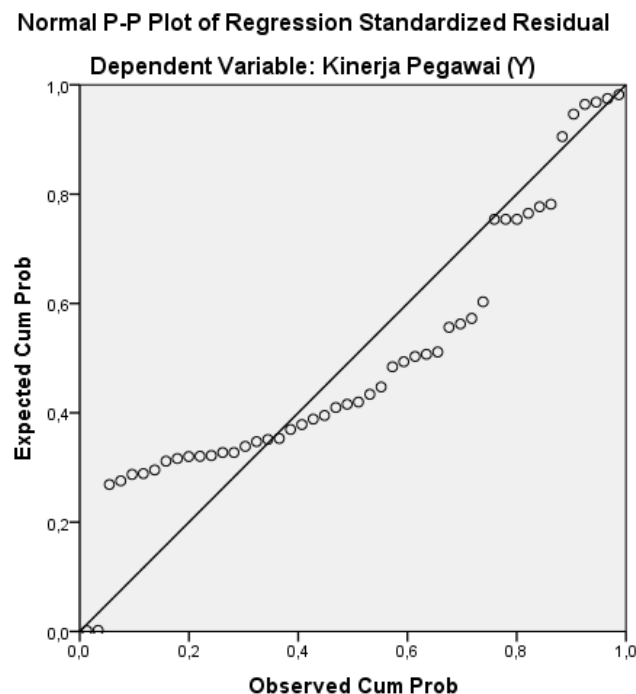
dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Disiplin kerja, Kompensasi finansial dan Pengawasan pimpinan seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,531	1,882	Non Multikolinieritas
Kompensasi finansial (X_2)	0,478	2,091	Non Multikolinieritas
Pengawasan pimpinan (X_3)	0,854	1,171	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga

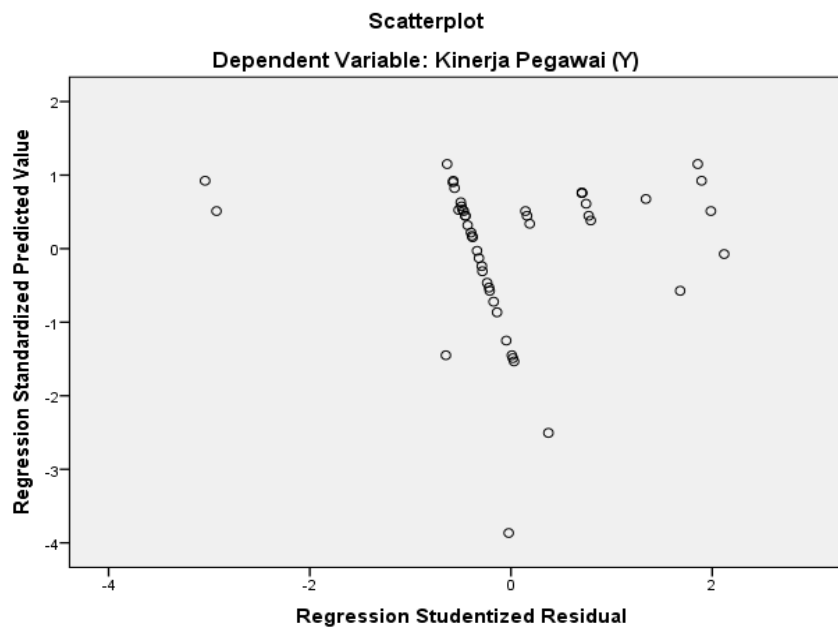
menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Disiplin kerja (X_1), variabel Kompensasi finansial (X_2) dan variabel Pengawasan pimpinan (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan	0	0	0	0	9	18,8	31	64,6	8	16,7	3,98
2	Kuantitas hasil kerja responden sesuai yang ditargetkan dalam rancangan pekerjaan responden	0	0	0	0	2	4,2	36	75,0	10	20,8	4,17
3	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	2	4,2	37	77,1	9	18,8	4,15

Lanjutan Tabel IV.5

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pekerjaan yang responden selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	0	0	0	0	2	4,2	31	64,6	15	31,3	4,27
5	Responden hadir tepat waktu dalam bekerja.	0	0	0	0	2	4,2	39	81,3	7	14,6	4,10
Rerata												4,13

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98. Kuantitas hasil kerja responden sesuai yang ditargetkan dalam rincian rancangan pekerjaan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15. Pekerjaan yang responden selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27. Responden hadir tepat waktu dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,10. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,13 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi	0	0	0	0	7	14,6	28	58,3	13	27,1	4,13
2	Responden taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0	1	2,1	2	4,2	32	66,7	13	27,1	4,19
3	Responden taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0	0	0	5	10,4	22	45,8	21	43,8	4,33
4	Responden taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan	0	0	0	0	7	14,6	24	50,0	20	41,7	4,15
Rerata												4,20

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan responden taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13. Responden taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19. Responden taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33. Responden taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan dengan

nilai rata-rata 4,15. Nilai rerata pada variabel disiplin kerja sebesar 4,20, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja.

4.4.3 Variabel Kompensasi finansial

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kompensasi finansial dapat dilihat pada Tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi finansial

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang responden terima sesuai dengan tingkat golongan kerja responden	2	4,2	1	2,1	7	14,6	26	54,2	12	25,0	3,94
2	Upah yang responden terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang responden selesaikan	1	2,1	3	6,3	2	4,2	29	60,4	13	27,1	4,04
3	Responden menerima tunjangan terkait pekerjaan/jabatan responden dan hal ini mendukung kinerja responden.	1	2,1	1	2,1	4	8,3	22	45,8	20	41,7	4,23
4	Responden menerima insentif untuk beberapa pekerjaan di luar gaji dan tunjangan.	0	0,0	2	4,2	7	14,6	25	52,1	14	29,2	4,06
5	Responden menerima komisi/bonus jika ada pencapaian kinerja tertentu.	1	2,1	1	2,1	4	8,3	22	45,8	20	41,7	4,23
Rerata												4,10

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat dijelaskan gaji yang responden terima sesuai dengan tingkat golongan kerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94. Upah yang responden terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang responden selesaikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04. Responden menerima tunjangan terkait pekerjaan/jabatan responden dan hal ini mendukung kinerja responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23. Responden menerima insentif untuk beberapa pekerjaan di luar gaji dan tunjangan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. Responden menerima komisi/bonus jika ada pencapaian kinerja tertentu dengan nilai rata-rata 4,23. Nilai rerata pada variabel kompensasi finansial sebesar 4,10, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kompensasi finansial .

4.4.4 Variabel Pengawasan Pimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengawasan pimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.8 sebagai berikut:

Tabel IV.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan Pimpinan

No	Item pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan menetapkan ukuran (standar) pelaksanaan pekerjaan pegawai	4	8,3	1	2,1	6	12,5	26	54,2	11	22,9	3,81
2	Pimpinan melakukan penilaian kinerja pegawai	2	4,2	3	6,3	14	29,2	24	50,0	5	10,4	3,56
3	Pimpinan mengoreksi jika ada pekerjaan pegawai yang keliru.	1	2,1	2	4,2	9	18,8	25	52,1	11	22,9	3,90
Rerata												3,76

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV.8 di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan menetapkan ukuran (standar) pelaksanaan pekerjaan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81. Pimpinan melakukan penilaian kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56. Pimpinan mengoreksi jika ada pekerjaan pegawai yang keliru diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90. Nilai rerata pada variabel pengawasan pimpinan sebesar 3,76, artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel pengawasan pimpinan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan pimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,126	0,535	3,762	2,015	0,000
Disiplin kerja (X_1)	0,364	0,093	3,914	2,015	0,000
Kompensasi finansial (X_2)	0,291	0,103	2,825	2,015	0,007
Pengawasan pimpinan (X_3)	0,254	0,107	2,374	2,015	0,026

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,126 + 0,364X_1 + 0,291X_2 + 0,254X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,126 artinya bila mana disiplin kerja (X_1), Kompensasi finansial (X_2) dan Pengawasan pimpinan (X_3), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, adalah sebesar 2,126 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,364. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 36,4% dengan asumsi variabel kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan pimpinan (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompensasi finansial (X_2) sebesar 0,291. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi finansial secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh sebesar 29,1% dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1), dan Pengawasan pimpinan (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi pengawasan pimpinan (X_3) sebesar 0,254. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Pengawasan pimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Registrasi

Kependudukan Aceh. sebesar 25,4% dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_1) dan Kompensasi finansial (X_2), dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741 ^a	0,658	0,606	,41355

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,741 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 74,1%. Artinya faktor disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan pengawasan pimpinan (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,606 artinya bahwa sebesar 60,6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan

Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan pimpinan (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 39,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi finansial dan Pengawasan pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,914) lebih besar dari t_{tabel} (2,015), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

2. Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi finansial terhadap variabel kinerja pegawai(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,825) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,015) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

3. Pengaruh Pengawasan pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,374 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,015. oleh karena t_{hitung} (2,374) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai}$

F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	9,463	3	5,488	32,092	2,816	,000 ^b
Residual	7,525	44	0,171			
Total	16,988	47				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,092 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,816. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (32,092) lebih besar dari F_{tabel} (2,816). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan pengawasan pimpinan (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Pengawasan pimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hartina (2021) dan Emmanuael (2020) karena variabel *independent* (disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi penelitian ini

yaitu kinerja pegawai saat ini sudah baik dengan adanya disiplin kerja yang baik, kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai dan adanya pengawasan pimpinan terhadap pegawai. Artinya semakin disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai seperti pegawai taat terhadap aturan waktu dan aturan perilaku pekerjaan dan pegawai taat terhadap peraturan lainnya.

Selain itu, dampak dari kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi pegawai dan masa kerja akan mempengaruhi pengawasan pimpinan secara positif. Artinya semakin tinggi kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap pegawai maka semakin baik kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
2. Kompensasi finansial berpengaruh kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
3. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.
4. Disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh di sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan Dinas Registrasi Kependudukan Aceh agar memperhatikan kualitas kerja pegawai sesuai standar yang diinginkan oleh pimpinan/instansi. Pimpinan dapat mengkomunikasikan kepada pegawai terkait standar kualitas kerja yang diharapkan.

2. Pihak Dinas agar memberikan perhatian terkait kedisiplinan pegawai terkait waktu kerja karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
3. Pihak Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat memperhatikan kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai yang sesuai seperti gaji, upah dan tunjangan lainnya, sesuai dengan tingkat golongan kerjanya karena hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pihak instansi dapat melakukan pemantauan dan membantu pegawai terkait pengurusan administrasi hal tersebut.
4. Pimpinan pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh dapat melakukan pengawasan kepada pegawai agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan efektif, terutama terkait dengan penilaian kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan saja, melainkan variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kompetensi dan loyalitas kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alfarizi, A. W. (2020). Pengaruh Realisasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bojongdatar, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 4, No. 1, 1-10.
- Arifani, Cindy. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berbasis Value For Money (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah Volume 13, Nomor 1*
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 5, No. 2, 92-99*.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartina. (2021). Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan. *Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Tadulako, Vol. 7, No. 2*.
- Haryetti. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. *JOM Fekon, Vol. 4. No. 1, 257-270*.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, B. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*.

- Kojo, C. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 02
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Logor, F. B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara A.A. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mekarsari, N. K. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Sutdi Pada Bumdesa Di Kabupaten Buleleng Bali). *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 8 No. 1, hlm 36-54*
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Murhaini, S. (2017). *Manajemen Pengawasan Pemerintah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nur, Asfar M, (2017), Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Bulukumba, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Pranitasari, D., dan Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, 22-38
- Pratiwi, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Renny, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt Afan Logam Lestari Jombang. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Rinaldi, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTTransnusa Jaya Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1.

- Rivai, Veithzal dkk. (2018) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Surahman, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Sosro Palembang. *Jurnal Universitas Palembang Fakultas Ekonomi Palembang*.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Wahyudi. (2018). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia,).
- Syafi'i, A. (2018). Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2 (2): 118-129.

- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2016, 2 (3): 1624-1636.
- Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulius, S. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*.
- Yusriadi. (2018). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di Madrasah Aliyah Pompanua Kabupaten Bone*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Makassar: UNM Makassar.
- Yusuf, M., dan Sahar. (2020). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Carawali Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal PRAJA*, Vol. 8, No. 2, 158-162.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilihberdasarkan kondisi instansi repsonden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Status Perkawinan :

- (1). Menikah
- (2). Belum Menikah
- (3). Pernah Menikah

4. Pendidikan Terakhir :

- (1). SLTA
- (2). Diploma (D3)
- (3). Sarjana (S1)
- (4). Pasca Sarjana (S2-S3)

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

- (1). < Rp 1.000.000
- (2). Rp 1.000.000 – Rp 2.500.000
- (3). Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000
- (4). Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000
- (5). > Rp 5.500.000

6. Masa Kerja

- (1). < 5 Tahun
- (2). 5-10 Tahun
- (3). 11-15 Tahun
- (4). 16-20 Tahun
- (5). > 20 Tahun

Keterangan

Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas hasil kerja saya sesuai yang ditargetkan dalam rincian rancangan pekerjaan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan					
5	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja.					

b. Disiplin Kerja (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya taat dengan aturan waktu kerja yang telah ditentukan oleh instansi					
2	Saya taat dengan semua peraturan dasar yang telah ditetapkan oleh instansi					
3	Saya taat dengan semua aturan berperilaku yang telah ditetapkan oleh instansi					
4	Saya taat dengan semua peraturan lainnya yang dibuat oleh pimpinan					

c. Kompensasi Finansial (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat golongan kerja saya					
2	Upah yang saya terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan					
3	Saya menerima tunjangan terkait pekerjaan/jabatan saya dan hal ini mendukung kinerja saya.					
4	Saya menerima insentif untuk beberapa pekerjaan di luar gaji dan tunjangan.					

5	Saya menerima komisi/bonus jika ada pencapaian kinerja tertentu.					
---	--	--	--	--	--	--

d. Pengawasan Pimpinan (X₃)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan menetapkan ukuran (standar) pelaksanaan pekerjaan pegawai					
2	Pimpinan melakukan penilaian kinerja pegawai					
3	Pimpinan mengoreksi jika ada pekerjaan pegawai yang keliru.					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

NO	KARAKTERISTIK						Indikator							Y	Indikator					X1	Indikator						X2	Indikator				X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2		B3	B4	C1	C2	C3		C4	C5	D1	D2	D3							
1	1	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	2	4	1	2	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	7	3	2,7			
3	1	5	1	3	3	5	3	4	4	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	7	3	2,7			
4	2	3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3,3			
5	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3,7			
6	2	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	7	4	4	3,7			
7	1	5	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	7	4	3	3,7			
8	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	7	4	3	3,7			
9	1	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
10	1	3	1	2	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	7	4	3	3,7			
11	1	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	3,8	4	4	3	4	1	1	2	1	2	1	2	1,3			
12	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,8	1	2	3	2	3	2	3	2			
13	1	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,5	4	4	3	3	3	3	5	3,8	3	3	5	3,7			
14	2	5	1	1	3	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	5	4	4,3	4	4	5	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4,3			
15	1	4	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4,8	3	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4			
16	1	4	1	2	5	4	4	4	4	5	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
17	1	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,2	4	4	5	4,3			
19	1	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4,8	5	5	4	5	4	5	4,7	5	4	5	4,7			
20	1	4	1	3	3	4	4	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	4,5	5	4	5	4	5	4	5	4,6	5	4	5	4,7			
21	1	3	1	2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3,5	3	3	5	3	4	3	6	5	3	4	4	4			
22	1	2	1	3	3	2	4	4	5	5	5	4,5	4	3	4	3	3,5	4	3	4	3	4	3	6	4	3	4	3,7	3,7			
23	1	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3,8	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4,3			
24	2	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4,3	5	4	5	3	4	4,2	5	3	4	4	4	4			
25	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,2	4	4	5	4,3			
26	2	3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,8	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5			
27	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,8	4	5	5	5	3	4,4	5	5	3	4,3	4	4,3			
28	1	5	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2,8	3	2	3	3	3	2,8	3	3	3	3	3	3			
29	2	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,5	4	4	3	3	4	3,6	3	3	4	3,3	4	3,3			
30	1	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,2	4	4	5	4,3			
31	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,3			
32	1	5	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,8	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4,3			
33	2	4	1	3	4	4	4	5	4	5	4	4,5	4	5	5	4	4,5	4	5	5	4	5	4,6	5	4	5	4	5	4,7			
34	1	2	2	3	4	1	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4,5	3	5	5	5	4	4,4	5	5	4	4	4	4,7			
35	1	3	1	4	5	3	4	4	5	5	5	4,5	5	4	4	5	4,5	5	4	4	5	5	4,6	4	5	5	4	5	4,7			
36	1	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4,3	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,3			
37	2	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
38	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4,3	4	4	4	5	4	4,2	4	5	4	4	4	4,3			
39	2	5	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
40	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,8	5	4	5	5	4	4,6	3	4	4	4	3	3,7			
41	1	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,7			
42	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,8	5	5	4	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4			
43	1	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,3	4	5	4	4	4	4,2	4	3	4	4	3	3,7			
44	2	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,5	4	4	3	3	5	3,8	1	1	2	1	2	1,3			
45	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	4	4	5	4	4	4,2	1	2	3	2	3	2			
46	2	3	1	3	3	3	4	5	4	5	4	4,5	3	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	4	4	3	4	3	3,7			
47	1	5	1	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2,7			
48	1	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	62,5	62,5	62,5
	Wanita	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	6	12,5	12,5	12,5
	30-39 tahun	18	37,5	37,5	50,0
	40-49 tahun	16	33,3	33,3	83,3
	> 50 tahun	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	45	93,8	93,8	93,8
	Belum kawin	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	8,3	8,3	8,3
	Diploma	13	27,1	27,1	35,4
	Sarjana	28	58,3	58,3	93,8
	Pasca Sarjana	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.600.000 – Rp 4.000.000	19	39,6	39,6	39,6
	Rp 4.600.000 – Rp 5.500.000	24	50,0	50,0	89,6
	> Rp 5.500.000	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5Tahun	2	4,2	4,2	4,2
	5-10 Tahun	9	18,8	18,8	22,9
	11-15 Tahun	13	27,1	27,1	50,0
	16-20 Tahun	16	33,3	33,3	83,3
	> 20 Tahun	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	18,8	18,8	18,8
	S	31	64,6	64,6	83,3
	SS	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,2	4,2	4,2
	S	36	75,0	75,0	79,2
	SS	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,2	4,2	4,2
	S	37	77,1	77,1	81,3
	SS	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,2	4,2	4,2
	S	31	64,6	64,6	68,8
	SS	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,2	4,2	4,2
	S	39	81,3	81,3	85,4
	SS	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Disiplin Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14,6	14,6	14,6
	S	28	58,3	58,3	72,9
	SS	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,1	2,1	2,1
	KS	2	4,2	4,2	6,3
	S	32	66,7	66,7	72,9
	SS	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,4	10,4	10,4
	S	22	45,8	45,8	56,3
	SS	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	14,6	14,6	14,6
	S	27	56,3	56,3	70,8
	SS	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Kompensasi Finansial (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	1	2,1	2,1	6,3
	KS	7	14,6	14,6	20,8
	S	26	54,2	54,2	75,0
	SS	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	3	6,3	6,3	8,3
	KS	2	4,2	4,2	12,5
	S	29	60,4	60,4	72,9
	SS	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	1	2,1	2,1	4,2
	KS	4	8,3	8,3	12,5
	S	22	45,8	45,8	58,3
	SS	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,2	4,2	4,2
	KS	7	14,6	14,6	18,8
	S	25	52,1	52,1	70,8
	SS	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	1	2,1	2,1	4,2
	KS	4	8,3	8,3	12,5
	S	22	45,8	45,8	58,3
	SS	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Pengawasan Pimpinan (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8,3	8,3	8,3
	TS	1	2,1	2,1	10,4
	KS	6	12,5	12,5	22,9
	S	26	54,2	54,2	77,1
	SS	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,2	4,2	4,2
	TS	3	6,3	6,3	10,4
	KS	14	29,2	29,2	39,6
	S	24	50,0	50,0	89,6
	SS	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,1	2,1	2,1
	TS	2	4,2	4,2	6,3
	KS	9	18,8	18,8	25,0
	S	25	52,1	52,1	77,1
	SS	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,98	,601	48
A2	4,17	,476	48
A3	4,15	,461	48
A4	4,27	,536	48
A5	4,10	,425	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,69	2,687	,511	,884
A2	16,50	2,979	,518	,867
A3	16,52	2,553	,877	,782
A4	16,40	2,500	,750	,810
A5	16,56	2,719	,826	,800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,67	4,057	2,014	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	38,133	47	,811	4,711	,001
Within People Between Items	2,150	4	,537		
Residual	21,450	188	,114		
Total	23,600	192	,123		
Total	61,733	239	,258		

Grand Mean = 4,13

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,13	,640	48
B2	4,19	,607	48
B3	4,33	,663	48
B4	4,15	,652	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,67	2,610	,514	,791
B2	12,60	2,414	,690	,708
B3	12,46	2,466	,565	,768
B4	12,65	2,319	,675	,712

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,79	4,083	2,021	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	47,979	47	1,021	2,043	,111
Within People Between Items	1,271	3	,424		
Residual	29,229	141	,207		
Total	30,500	144	,212		
Total	78,479	191	,411		

Grand Mean = 4,20

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Kompensasi Finansial (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,94	,932	48
C2	4,04	,874	48
C3	4,23	,857	48
C4	4,06	,783	48
C5	4,23	,857	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,56	7,996	,765	,859
C2	16,46	8,126	,803	,850
C3	16,27	8,287	,785	,854
C4	16,44	8,677	,781	,857
C5	16,27	9,308	,546	,907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,50	12,894	3,591	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	121,200	47	2,579	2,734	,030
Within People	3,100	4	,775		
Residual	53,300	188	,284		
Total	56,400	192	,294		
Total	177,600	239	,743		

Grand Mean = 4,10

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Pengawasan Pimpinan (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,81	1,085	48
D2	3,56	,920	48
D3	3,90	,881	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	7,46	2,424	,757	,661
D2	7,71	3,062	,699	,724
D3	7,38	3,473	,582	,835

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,27	6,159	2,482	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	96,493	47	2,053	3,867	,024
Within People	2,889	2	1,444		
Residual	35,111	94	,374		
Total	38,000	96	,396		
Total	134,493	143	,941		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan Pimpinan (X3), Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,658	,606	,41355

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan (X3), Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,463	3	5,488	32,092	,000 ^b
	Residual	7,525	44	,171		
	Total	16,988	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Pimpinan (X3), Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,126	,535		3,762	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,364	,093	,400	3,914	,000
	Kompensasi Finansial (X2)	,291	,103	,359	2,825	,007
	Pengawasan Pimpinan (X3)	,254	,107	,345	2,374	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

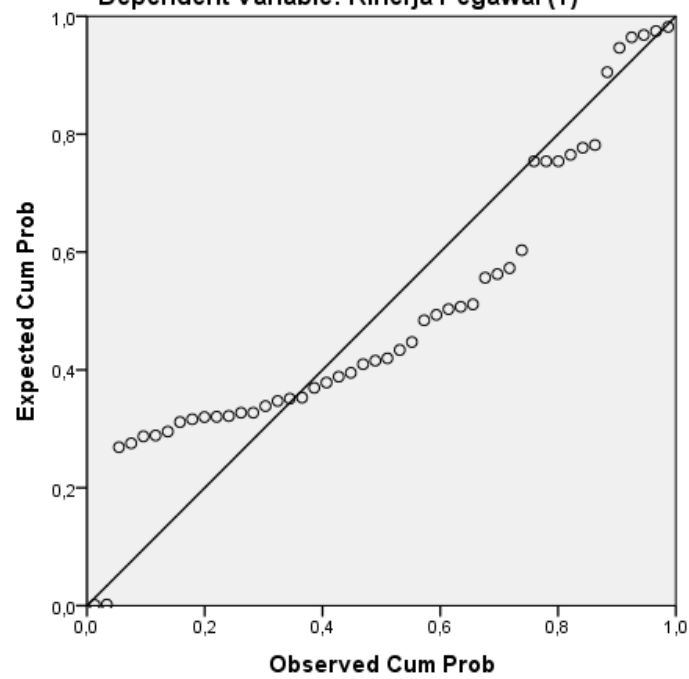
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	,531	1,882
	Kompensasi Finansial (X2)	,478	2,091
	Pengawasan Pimpinan (X3)	,854	1,171

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

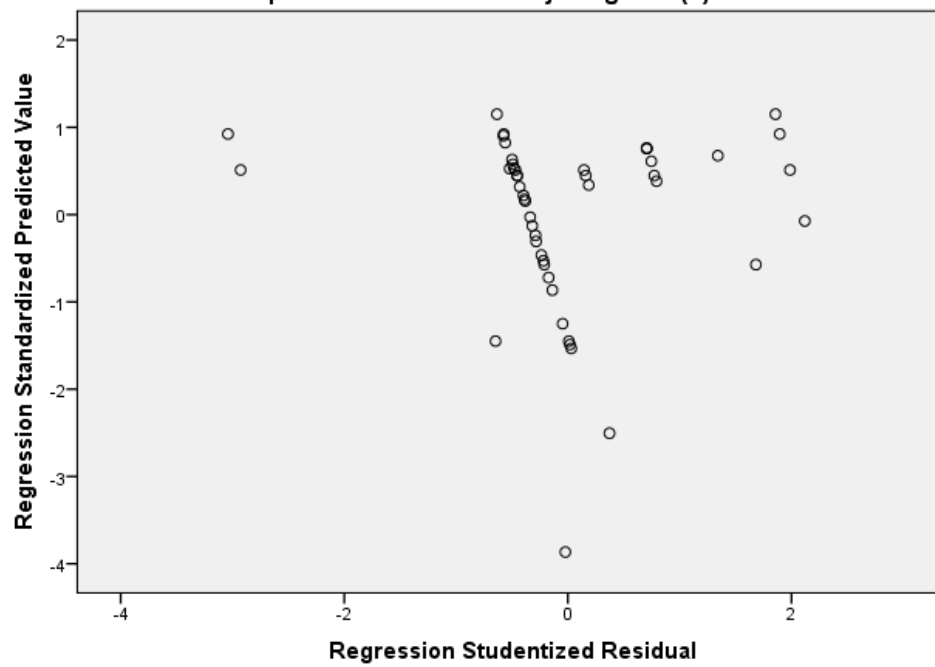
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



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

NILAI T TABEL

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

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	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel