

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENERAPAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
KECAMATAN DARUL KAMAL
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

SAYUTHI
NIM : 1502120181



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SAYUTHI
NPM : 1502120181

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENERAPAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
KECAMATAN DARUL KAMAL KABUPATEN ACEH BESAR**

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, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Marlizar, SE, MM
NIK: 19820911 201306 1 001

Pembimbing II

Nara pristiwa, SE, MBA
NIK: 19810922 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,



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



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SAYUTHI
NPM : 1502120181

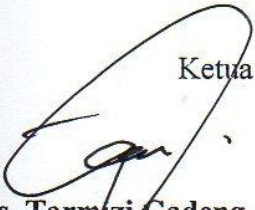
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENERAPAN SANKSI TERHADAP DISPLIN PEGAWAI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
KECAMATAN DARUL KAMAL KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Maret 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


Suryani murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Marlizar, SE, MM
NIK: 19820911 201306 1 001

Anggota


Nara prištiwa, SE, MBA
NIK: 19810922 201309 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, S.E, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

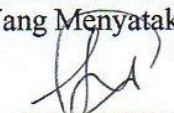
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“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, 10 Maret 2021

Yang Menyatakan




(SAYUTHI)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sayuthi
NPM : 1502120181
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 Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

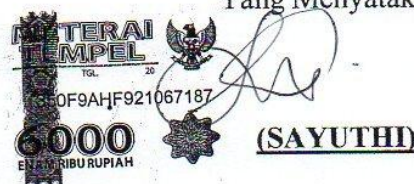
PENGARUH KOMPENSASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KECAMATAN DARUL KAMAL KABUPATEN ACEH BESAR

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10-Maret-2021

Banda Aceh, 10 Maret 2021
Yang Menyatakan,


(SAYUTHI)

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENERAPAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
KECAMATAN DARUL KAMAL
KABUPATEN ACEH BESAR**

**SAYUTHI
NIM : 1502120181**

Pembimbing : 1) Malizar SE., MM
2) Nara Pristiwa, SE., MBA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar baik secara simultan maupun parsial Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar. Kemudian uji simultan antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai

Kata Kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi, disiplin kerja pegawai, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT,karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Penerapan Sanksi Terhadap Disiplin Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (Sl) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh,Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad,SE,M.Si selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna,SE,MM selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah aceh
5. Bapak Malizar, SE, MM, MM dan Ibu Nara Pristiwa, SE, MBA selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Abdul Hamid Ibunda Husniah serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang,perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.
Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, Januari 2021

Sayuthi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	ii	
ABSTRAK		iii
KATA PENGANTAR.....	iv	
DAFTAR ISI.....	vi	
DAFTAR TABEL.....	viii	
DAFTAR GAMBAR.....	ix	
DAFTAR LAMPIRAN	x	
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1	
1.1 Latar Belakang	1	
1.2 Rumusan Masalah	9	
1.3 Tujuan Penelitian	9	
1.4 Manfaat Penelitian	10	
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	11	
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 12	
2.1 Landasan Teori.....	12	
2.1.1 Pengertian Kinerja	12	
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13	
2.1.3. Pengukuran Kinerja	16	
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja	23	
2.2 Kaitan antar variabel	24	
2.2.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja	24	
2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja.....	25	
2.2.3 Hubungan Disiplin dengan Kinerja	26	
2.2.4 Hubungan Penerapan Sanksi dengan Kinerja.....	27	
2.2.5 Hubungan Penerapan Sanksi dengan Kinerja.....	27	
2.3 Penelitian Sebelumnya	29	
2.4 Kerangka Pemikiran.....	30	
2.5 Hipotesis.....	31	
 BAB III METODE PENELITIAN	 33	
3.1 Desain Penelitian.....	33	
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	33	
3.1.2 Jenis Penelitian	33	
3.1.3 Horizon Waktu	33	
3.1.4 Unit Analisis	34	
3.2 Populasi dan Sampel	34	
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34	
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	36	
3.5 Teknik Analisis Data.....	37	
3.6 Pengujian Data	39	
3.6.1. Pengujian Validitas	39	
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	40	
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	40	

3.7. Pengujian Hipotesis.....	43
3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	43
3.7.2. Uji Parsial (Uji t)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Kecamatan Darul Kamal	45
4.2 Hasil Penelitian	45
4.3. Uji Asumsi Klasik	56
4.4 Analisis Faktor	65
4.5 Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Pengukuran	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Penelitian	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan kelompok Umur Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan kelompok Jenis Kelamin Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	46
Tabel 4.4	Distribusi Persepsi responden Terhadap Kinerja Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	47
Tabel 4.5	Distribusi Persepsi responden Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	49
Tabel 4.6	Distribusi Persepsi responden Terhadap Kompensasi Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	50
Tabel 4.7	Distribusi Persepsi responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	52
Tabel 4.8	Distribusi Persepsi responden Terhadap Penerapan Sanksi Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal Tahun 2020	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolineritas Data.....	56
Tabel 4.10	Koefisien Korelasi Variabel Penelitian (n=31).....	57
Tabel 4.11	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 1	58
Tabel 4.12	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 1	59
Tabel 4.13	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 2	60
Tabel 4.14	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 2	61
Tabel 4.15	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 3	62
Tabel 4.16	Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 3	63
Tabel 4.17	Hasil Analisis Jalur, Pengaruh Langsung, Tidak langsung	63
Tabel 4.18	Hasil ANOVA.....	64
Tabel 4.19	Hasil ANOVA Seluruh Variabel	64
Tabel 4.20	Hasil pengujian Kaiser Mayer Olkin	65
Tabel 4.21	Hasil pengujian Barlett's Test.....	65
Tabel 4.22	Total Variance Explained	66
Tabel 4.23	Hasil Total Variance Explained.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	31
Gambar 3.1 Diagram Jalur Substruktur 1	37
Gambar 3.2 Diagram Jalur Substruktur 2	38
Gambar 3.3 Diagram Jalur Substruktur 3	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner
- Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan input atau faktor produksi terpenting dalam mencapai tujuan setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya SDM yang baik, maka sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, teknologi, finansial dan ilmu pengetahuan akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Proses pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan kemampuannya dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2017 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dimaksud Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dalam rangka mewujudkan pembangunan suatu negara yang menyeluruh dan berkesinambungan, pemerintah Indonesia sangatlah bergantung pada kinerja pegawai negeri sipil (PNS) sebagai aparatur negara yang menjalankan roda pemerintahan negeri ini. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya pembicaraan

mengenai performansi atau kinerja PNS di Indonesia sering sekali dikaitkan dengan penilaian yang negatif seperti rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang masih rendah, penempatan jabatan yang bukan didasarkan pada kompetensi individu, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang bersifat subyektif dan bukan didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, tingginya tingkat pelanggaran disiplin, penerapan peraturan disiplin yang tidak tegas serta persoalan-persoalan internal PNS lainnya. Permasalahan-permasalahan yang sangat kompleks dan saling terkait satu dengan yang lainnya tersebut juga terjadi pada PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. Oleh karena itu, penting untuk membenahi kualitas kinerja PNS sebagai sumber daya manusia agar dapat mencapai kesejahteraan negara yang berkesinambungan.

Salah satu kualitas sumber daya manusia yang tergolong penting untuk ditingkatkan dan diberdayakan adalah kedisiplinan PNS sebagaimana tercantum dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 2018 dalam Bab IV mengenai bidang Aparatur Negara yaitu, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kedisiplinan PNS.

Secara teoritis, disiplin dapat diartikan sebagai ketertiban tingkah laku pegawai dalam organisasi dalam mentaati peraturan yang sudah ditentukan (Ariyani, 2018:43). Dalam konteks kepegawaian negara, yang dimaksud dengan disiplin adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau swasta,

penegakkan disiplin mempunyai maksud dan tujuan sendiri. Tujuan disiplin adalah agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal sebagaimana yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Tujuan disiplin antara lain adalah agar pegawai dapat bekerja dan memberikan pelayanan secara maksimal sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya dan mentaati perintah telah menjadi kewajiban PNS untuk mencapai tujuan pembangunan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, salah satu kewajiban PNS adalah masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Akan tetapi realita di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak PNS yang tidak memenuhi kewajibannya dan melakukan berbagai jenis pelanggaran. Pelanggaran disiplin yang sangat sering terjadi adalah berkaitan dengan kehadiran PNS di tempat kerja serta penggunaan jam kerja. Bentuk pelanggaran yang dilakukan antara lain; tidak hadir pada hari kerja tanpa sepengetahuan atasan (bolos kerja), meninggalkan kantor atau pekerjaan pada jam kerja, masuk kantor tidak sesuai dengan jam kerja, tidak mengikuti apel dan berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

Pelanggaran disiplin seperti ini banyak terjadi di seluruh provinsi di Indonesia, tidak terkecuali pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh yang akan menjadi pembahasan utama skripsi ini. Berdasarkan observasi, PNS pada sekretariat kecamatan di Kabupaten Aceh Besar masih banyak melakukan bentuk pelanggaran kedisiplinan. Sebagai contoh, berdasarkan hasil pemantauan absensi pegawai melalui rekap *finger print* dari bulan Januari 2020 sampai dengan Juni 2020 di Sekretariat Kecamatan Darul Kamal Kabupaten

Aceh Besar didapati lebih dari 65% pegawai masuk kantor tidak sesuai dengan jam kerja. Pegawai umumnya tiba di kantor melewati pukul 08.30 WIB dan pulang dari kantor sebelum pukul 15.00 WIB. Sedangkan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan yaitu mulai dari pukul 08.30 WIB sampai dengan 16.45 WIB setiap harinya. Akibatnya sekretariat kecamatan tersebut tidak bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat sehingga proses pelayanan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu singkat menjadi lambat.

Pemerintah Kabupaten Aceh Besar pada tanggal 25 Mei 2011 telah mengeluarkan Surat Edaran No. 061/37/2011 kepada seluruh sekretariat kecamatan yang berisi peringatan mengenai peningkatan disiplin dan kinerja pegawai yang menitikberatkan pada beberapa poin, sebagai berikut:

1. Ketentuan jam kerja pada kantor camat adalah sama dengan ketentuan jam kerja pada SKPD lainnya di Kabupaten Aceh Besar, yaitu mulai pukul 08.30 WIB s.d 16.45 WIB setiap harinya.
2. Melaksanakan Apel Pagi pukul 08.30 WIB dan apel sore setelah shalat Ashar.
3. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat semaksimal mungkin sesuai tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang ada.
4. Camat dan pejabat struktural lainnya agar menjadi contoh dan tauladan bagi bawahannya dalam pelaksanaan disiplin pada unit kerja masing-masing.

Kondisi yang demikian membuat penulis ingin mengetahui apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak disiplin tersebut sehingga dapat menimbulkan dampak terhadap kinerja PNS pada sekretariat kecamatan Darul Kamal. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah penting untuk

memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Kompensasi merupakan semua pemasukan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2015:33). (Bernardin, 2016:43) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk kembalian finansial yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Dalam konteks kepegawaian negara, kompensasi adalah jumlah gaji yang telah ditetapkan berdasarkan pangkat dan golongan PNS. Jumlah gaji atau kompensasi yang diterima oleh pegawai harus bisa memenuhi kebutuhannya agar dapat menikmati kehidupan yang layak. Jika kesejahteraan hidupnya sudah mencukupi, maka para pegawai akan tenang dalam menjalankan tugas dan menjadi lebih disiplin

Sehubungan dengan itu, balas jasa (kompensasi) atau kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan melahirkan kecintaan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pada pekerjaan semakin meningkat maka disiplin pegawai juga akan meningkat yang kemudian akan meningkatkan kinerjanya pula.

Bagi sebagian PNS, jumlah kompensasi yang diberikan belum cukup memadai sehingga memaksa para pegawai tersebut untuk mencari penghasilan sampingan yang pada akhirnya harus mengorbankan jam kerja. Gaji PNS tergolong rendah dibandingkan dengan gaji di sektor swasta dan tidak dapat memenuhi standar biaya hidup bulanan. Belum lagi jika pegawai harus berhadapan dengan permasalahan keluarga seperti biaya keluarga yang masuk rumah sakit, biaya pendidikan anak dan sebagainya. Aktifitas menjalankan usahanya ini dilakukan disela-sela jam kantor sehingga mereka cenderung pulang

lebih awal bahkan tidak masuk kantor sama sekali. Dalam bukunya juga disebutkan bahwa sistem penggajian PNS lebih menitikberatkan pada pertimbangan golongan dan jabatan (eselon) yang dimiliki oleh seorang pegawai, tidak berdasarkan pada standar penilaian prestasi kerja seorang pegawai sehingga semua pegawai yang mempunyai golongan yang sama akan memperoleh gaji sama besar meskipun prestasi kerjanya berbeda. Renumerasi juga lebih banyak dinikmati oleh pejabat yang menduduki jabatan struktural.

Keadaan ini menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan perbaikan terhadap sistem penggajian bagi PNS di Indonesia. Perbaikan ini tentunya perlu mempertimbangkan beberapa prinsip, yaitu (1) dapat memenuhi kebutuhan standar hidup PNS sehingga bisa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, (2) seimbang antara volume dan tingkat kesulitan pekerjaan, kinerja dan pengalaman yang dimiliki, dan (3) keadilan (Effendi, 2015:43)

PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar juga memperoleh tunjangan prestasi kerja (TPK) yang besarnya didasarkan pada Peraturan Bupati yang ditetapkan setiap tahun sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Adapun pada Tahun 2012 ini besarnya tunjangan prestasi kerja sebagai berikut:

- Jabatan Struktural Eselon III/a, Rp. 2.000.000,-/bulan;
- Jabatan Struktural Eselon III/b, Rp. 1.500.000,-/bulan;
- Jabatan Struktural Eselon IV/a, Rp. 650.000,-/bulan;
- Jabatan Struktural Eselon IV/b, Rp. 500.000,-/bulan;
- Staf, Rp. 300.000,-/bulan.

Besaran TPK tersebut dirasakan masih relatif kecil dibandingkan dengan beban kerja dan biaya kebutuhan hidup saat ini. Pembayaran TPK ini juga

disesuaikan dengan kemampuan daerah dalam hal pencapaian target penerimaan Pendapatan Asli Daerah (PAD), sehingga jika PAD tidak memenuhi target maka TPK tidak dapat direalisasikan pembayarannya sesuai peraturan bupati dimaksud. Pemimpin memainkan peranan penting agar terwujudnya disiplin kerja pegawai. Beliau juga menyebutkan perlunya pimpinan yang wibawa dan dinamis karena sikap dan perilaku pemimpin menjadi panutan pegawai.

Salah satu gambaran gaya kepemimpinan yang tidak dapat dijadikan panutan adalah pimpinan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga diikuti dan menjadi contoh bagi pegawai lainnya. Jika gaya kepemimpinan seperti ini terus berlanjut maka rasa hormat dan kepatuhan pegawai terhadap pimpinan akan berkurang sehingga mengakibatkan pegawai dengan mudahnya melakukan pelanggaran disiplin.

Perlunya teladan pimpinan agar peraturan yang terkait dengan kedisiplinan menjadi lebih efektif. Gaya pimpinan yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan tetapan sanksi akan sangat berpengaruh pada peningkatan disiplin pegawai, begitu juga halnya dengan pemimpin yang bisa menciptakan atmosfer kerja yang harmonis (Hasibuan, 2015:33).

Selaras dengan itu, disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan lingkungan. Kepribadian yang baik seperti menjunjung tinggi nilai disiplin akan dicerminkan dalam penerapan disiplin di tempat kerja. Seterusnya, disiplin kerja juga merupakan proses belajar yang terus menerus. Agar proses belajar efektif, maka pemimpin yang berperan sebagai agen perubahan harus menerapkan sikap yang positif, berlaku adil, konsisten dan

bersifat terbuka terhadap bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja para pegawai.

Kejelasan peraturan dan undang-undang merupakan panduan bagi setiap pegawai mengenai apa yang menjadi kewajibannya serta larangan-larangan yang harus dihindari. Peraturan perundang-undangan beserta ketentuan-ketentuan tersebut harus diikuti dengan pelaksanaan yang tegas untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Adapun peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman bagi PNS di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan disiplin PNS adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan hukuman sanksi bagi PNS yang tidak mentaati kewajiban-kewajiban tersebut. Sanksi yang dikenakan bertujuan untuk mendidik dan membina PNS. Sejalan dengan pemberian sanksi tersebut, perlu juga adanya pemberian penghargaan yang sesuai bagi PNS yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik dan progresif agar lebih semangat dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang ada di lapangan diketahui bahwa banyak pegawai sekretariat kecamatan Darul Kamal yang masuk kerja tidak tepat waktu dan juga cepat pulang dengan berbagai alasan, kondisi ini tentunya bertentangan dengan kedisiplinan pegawai sehingga perlu diperbaiki, selain itu adanya kompensasi yang tidak sama antara pejabat eselon dengan staf juga menyebabkan kinerja menurun, salah satu contoh adalah pada uang makan minu, pejabat eselon mendapat Rp. 25 ribu/hari namun staf hanya mendapatkan Rp. 17 ribu/hari

dengan jumlah dan jam kerja yang sama. Kesenjangan ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sekretariat kecamatan.

1.2 Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
3. Bagaimana pengaruh penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
6. Bagaimana pengaruh penerapan sanksi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Umum

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

1.3.2. Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
6. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sanksi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang kinerja dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sebagai bawahannya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi karyawan/pegawai dalam menerapkan kinerja di lingkungan kerjanya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang dikaitkan dengan kinerja dan disiplin kerja pegawai sekretariat kecamatan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi (Edison, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016:54).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ilyas (2012) kinerja adalah suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan kerja oleh seluruh aktivitas kerja dalam periode waktu tertentu. Secara umum yang dimaksud dengan kinerja (*Performance*=P) adalah hasil interaksi antara motivasi (M) dan kemampuan (*Ability* = A), yang dalam teori atribusi dirumuskan dengan $P = f(M \times A)$.

Dalam penelitian ini pengertian kinerja yang dipakai adalah definisi kinerja menurut (Ilyas, 2015:23) yaitu penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda, pengertian lain menyebutkan bahwa kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Riniwati, 2011:59).

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan (Riniwati, 2011:59).

Terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

- (1) Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi meliputi umur, asal usul (etnis) dan jenis kelamin

(2) Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan lingkungan kerja, kompetensi dan insentif

(3) Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, disiplin kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (Rizki, 2016:11):

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk

pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Ilyas Y. , 2012:48). Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan. Beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari pekerja (Abdullah, 2014:66).

2.1.3. Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Joshi, 2013:40).

Syarat kriteria kinerja yang baik ialah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan bisa *predictable*. Secara umum dianggap sebagai kriteria kinerja antara lain ialah: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang,

absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya bahwa dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan lainnya. Pada dasarnya ada dua model penilaian kinerja (Nurchayani, 2016:70):

- a. Penilaian sendiri (*Self Assesment*). Penilaian sendiri adalah pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Ada dua teori yang menyarankan peran sentral dari penilaian sendiri dalam memahami perilaku individu. Teori tersebut adalah teori kontrol dan interaksi simbolik. Menurut teori kontrol individu harus menyelesaikan tiga tugas untuk mencapai tujuan mereka. Mereka harus
 1. Menetapkan standar untuk perilaku mereka,
 2. Mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dan standarnya (umpan balik), dan
 3. Berperilaku yang sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan ini.

Selanjutnya, disarankan agar individu perlu melihat dimana dan bagaimana mereka mencapai tujuan mereka. Dengan pengenalan terhadap kesalahan yang dilakukan, mereka mempunyai kesempatan melakukan perbaikan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan mereka. Inti dari teori interaksi simbolik adalah preposisi yaitu kita mengembangkan konsep sendiri dan membuat penilaian sendiri berdasarkan pada kepercayaan kita tentang bagaimana orang memahami dan mengevaluasi kita. Teori ini menegaskan pentingnya memahami pendapat orang lain disekitar mereka terhadap perilaku mereka. Interaksi simbolik juga memberikan peran sentral bagi interpretasi individu tentang dunia sekitarnya.

Jadi individu tidak memberikan respon secara langsung dan naluriah terhadap kejadian, tetapi memberikan interpretasi terhadap kejadian tersebut. Preposisi ini penting sebagai pedoman interpretasi tentang penilaian sendiri yang digunakan dalam mengukur atau menilai kinerja personel dalam organisasi. Penilaian sendiri dilakukan bila personel mampu melakukan penilaian terhadap proses dari hasil karya yang mereka laksanakan sebagai bagian dari tugas organisasi. Penilaian sendiri ditentukan oleh sejumlah faktor kepribadian, pengalaman, dan pengetahuan, serta sosio-demografis seperti suku dan pendidikan. Dengan demikian, tingkat kematangan personel dalam menilai hasil karya sendiri menjadi hal yang patut dipertimbangkan.

- b. Penilaian 360 derajat (*360 Degree Assessment*). Teknik ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang oleh bawahan, mitra dan atasan personel. Data penilaian merupakan nilai kumulatif dari penilaian ketiga penilai. Hasil penilaian silang diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadi kerancuan, bila penilaian kinerja hanya dilakukan oleh personel sendiri saja (Ilyas, 2012). Penilaian atasan, pada organisasi dengan tingkat manajemen majemuk, personel biasanya dinilai oleh manajer yang tingkatnya lebih tinggi. Penilaian ini termasuk yang dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung yang kepadanya laporan kerja personel disampaikan. Penilaian ini dapat juga melibatkan manajer lini unit lain. Sebaiknya penggunaan penilaian atasan dari bagian lain dibatasi, hanya pada situasi kerja kelompok dimana individu sering melakukan interaksi. Penilaian mitra, biasanya penilaian mitra lebih cocok digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai

otonomi yang cukup tinggi, dimana wewenang pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kelompok kerja. Penilaian mitra dilakukan oleh seluruh anggota kelompok dan umpan balik untuk personel yang dinilai dilakukan oleh komite kelompok kerja dan bukan oleh penyelia. Penilaian mitra biasanya lebih ditujukan untuk pengembangan personel dibandingkan untuk evaluasi. Yang perlu diperhatikan pada penilaian mitra adalah kerahasiaan penilaian untuk mencegah reaksi negatif dari personel yang dinilai. Penilaian bawahan, terhadap kinerja personel dilakukan dengan tujuan untuk pengembangan dan umpan balik personel. Program ini meminta kepada manajer untuk dapat menerima penilaian bawahan sebagai umpan balik atas kemampuan manajemen mereka. Umpan balik bawahan berdasarkan kriteria sebagai berikut: pencapaian perencanaan kinerja strategik, pencapaian komitmen personel, dokumentasi kinerja personel, umpan balik dan pelatihan personel, pelaksanaan penilaian kinerja, dan imbalan kinerja. Manajer diharapkan mengubah perilaku manajemen sesuai dengan harapan bawahan

Penilaian kinerja adalah system manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Pengertian lain menyebutkan penilaian kinerja adalah proses evaluasi atau menilai bagaimana seseorang difungsikan. Penilaian kinerja adalah keputusan manajemen yang mempengaruhi ingatan, pemecatan, promosi, demosi, pemindahan, peningkatan atau pemotongan gaji, atau pengikutsertaan individu pada suatu program pelatihan (Pattiasina, 2014:8).

Ada 5 faktor utama dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, yang meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, yang meliputi: volume keluaran dan kontribusi yang diberikan pegawai.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: pentingnya saran dan masukan, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya dan diandalkan, dan disiplin waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Faktor-faktor penilaian kinerja terdiri dari; yang pertama yaitu mutu kerja. Faktor ini diukur dari tingkat ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kedua adalah kuantitas kerja. Faktor ini diukur dari tingkat ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Faktor ketiga adalah ketangguhan, yang dapat diukur dari tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Faktor lainnya adalah sikap. Ini dapat diukur dari tingkat kemauan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja.

Pada dasarnya metode penilaian kinerja dapat dibedakan atas beberapa metode yaitu

- a. Penilaian Teknik Essai Pada metode ini, penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seorang personel yang meliputi prestasi, kerjasama, dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Dalam penilaian ini atasan melakukan penilaian secara menyeluruh atas hasil kerja bawahan.
- b. Metode penilaian komparasi Penilaian ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil pelaksanaan pekerjaan seorang personel yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis. Dengan membandingkan hasil

pelaksanaan pekerjaan seperti ini akan mudah menentukan personel mana yang terbaik prestasinya sehingga mendapat bobot tinggi, yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan kriteria pemberian tingkat kompensasi, pemberian tanggung jawab yang lebih tinggi dan sebagainya.

- c. Metode Penggunaan Daftar Periksa Penilaian dilakukan dengan menggunakan daftar periksa (*check list*) yang telah disediakan sebelumnya. Daftar ini berisi komponen-komponen yang dikerjakan seorang personel yang dapat diberi bobot “ya”, atau “tidak”, “selesai” atau “belum”, atau dengan bobot presentase penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan. Setiap personel perlu disediakan daftar checklist sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sehingga personel yang bekerja di bidang operasi tentu berbeda daftarnya dengan personel yang bekerja di bidang administrasi.
- d. Metode Penilaian Langsung. Penilaian dilakukan dengan melihat langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Petugas yang melakukan penilaian ini adalah orang yang mengetahui apa yang harus dilihat dan dinilai.
- e. Metode Penilaian Berdasarkan Perilaku. Penilaian kinerja ini didasarkan pada uraian pekerjaan yang disusun sebelumnya. Biasanya uraian pekerjaan tersebut menentukan perilaku apa yang diperlukan oleh seorang personel yang dinilai untuk melaksanakan pekerjaan itu. Melalui metode ini akan jelas terlihat apa yang menyebabkan tidak memuaskannya pelaksanaan pekerjaan tersebut. Apakah faktor

kekurangmampuan, faktor kurang motivasi, kurang disiplin atau faktor lainnya.

- f. Metode Penilaian Berdasarkan Kejadian Kritis. Penerapan penilaian berdasarkan insiden kritis itu dilaksanakan oleh atasan melalui pencatatan atau perekaman peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan perilaku personel yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian berdasarkan insiden kritis ini, menghendaki kerajinan seorang atasan untuk selalu mencatat peristiwa perilaku yang terjadi baik positif ataupun yang negatif.
- g. Metode Penilaian Berdasarkan Efektifitas. Penilaian berdasarkan efektifitas dengan menggunakan sasaran perusahaan sebagai indikasi penilaian kinerja. Metode ini cukup rumit, karena dalam penilaian yang diukur adalah kontribusi personel, bukan kegiatan atau perilaku seperti pada yang dilakukan dalam metode-metode penilaian lainnya.
- h. Metode Penilaian Berdasarkan Peringkat. Metode penilaian peringkat berdasarkan pembawaan yang ditampilkan oleh personel. Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan seorang personel sangat ditentukan oleh beberapa unsur yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur kesetiaan, tanggung jawab, ketataatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan dan sebagainya.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk (Ilyas Y. , 2012:48) :

1. Perbaikan kinerja, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan terhadap kinerjanya
2. Penyesuaian gaji, dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan pegawai untuk selanjutnya dilakukan pelatihan
5. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawainya
6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan
7. Dasar mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada semua pegawai
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian ini maka atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan kinerja pegawai jelek sehingga atasan dapat memberikan bantuan
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan maka dapat menjadi informasi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat efaluation harus menyelesaikan (Nurchayani, 2016:70):

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan prestasi riil yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang

menghambat kinerja, serta prestasi- prestasi yang dikembangkan. P penilaian kinerja memiliki empat manfaat, yaitu untuk membuat keputusan pemberian penghargaan (bonus, kenaikan gaji dan bentuk penghargaan lainnya), untuk membuat keputusan pengembangan karier seseorang (promosi, demosi dan pemindahan kerja), untuk memberi umpan balik kepada karyawan tentang penampilan mereka pada kurun waktu tertentu, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

2.2 Kaitan antar variabel

2.2.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut. Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. sehingga semakin besar kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain (Moeheriono, 2014:43).

2.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan suatu gaya dan mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja (Ajeng Kartika, 2014:22).

Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat

tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut analisa para pemimpin yang paling efektif mencocokkan gaya kepemimpinan mereka dengan situasi, meliputi gaya kerja yang mereka sukai dan sifat kepribadian, serta hakikat dari tugas dan kelompok. Demikian juga halnya dengan motivasi, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja

2.2.3 Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu dari banyak faktor tersebut adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja (Afianto, 2017:23).

Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta Disiplin Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 ($p < 0,05$; $p = 0,000$) (Sanjaya, 2015:10)

2.2.7 Hubungan Penerapan Sanksi dengan Kinerja

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Pattiasina, 2014:8).

Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan.

Penelitian yang dilakukan lain di Dinas Perizinan Kota Yogyakarta menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ($\beta = 0,460$; $p = 0,000$; $R^2 = 20,7\%$) (Riyanda, 2017:65)

2.2.8 Hubungan Penerapan Sanksi dengan Kinerja

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

pegawai akan berkurang. Berat atau ringan saksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai (Rahman, 2016:76).

Ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan atau hukuman yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan kepada penyelia;
- b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia;
- c. Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari;
- d. Skorsing satu minggu atau lebih lama;

- e. Diturunkan pangkatnya;
- f. Dipecat.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarjo yang berjudul “*Analisis Pengaruh Kognisi, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri*” menyimpulkan antara lain bahwa baik secara individual maupun secara serentak variabel kognisi, budaya, dan pemimpin adalah signifikan mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel pemimpin merupakan variabel yang tertinggi dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai, disusul variabel budaya, baru kemudian variabel kognisi (Sumarjo, 2017:17) .

Penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh (Aritonang, 2015:65) menjelaskan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru. Artinya jika hendak meningkatkan kinerja

guru harus memperhatikan kompensasi kerja yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti. Semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

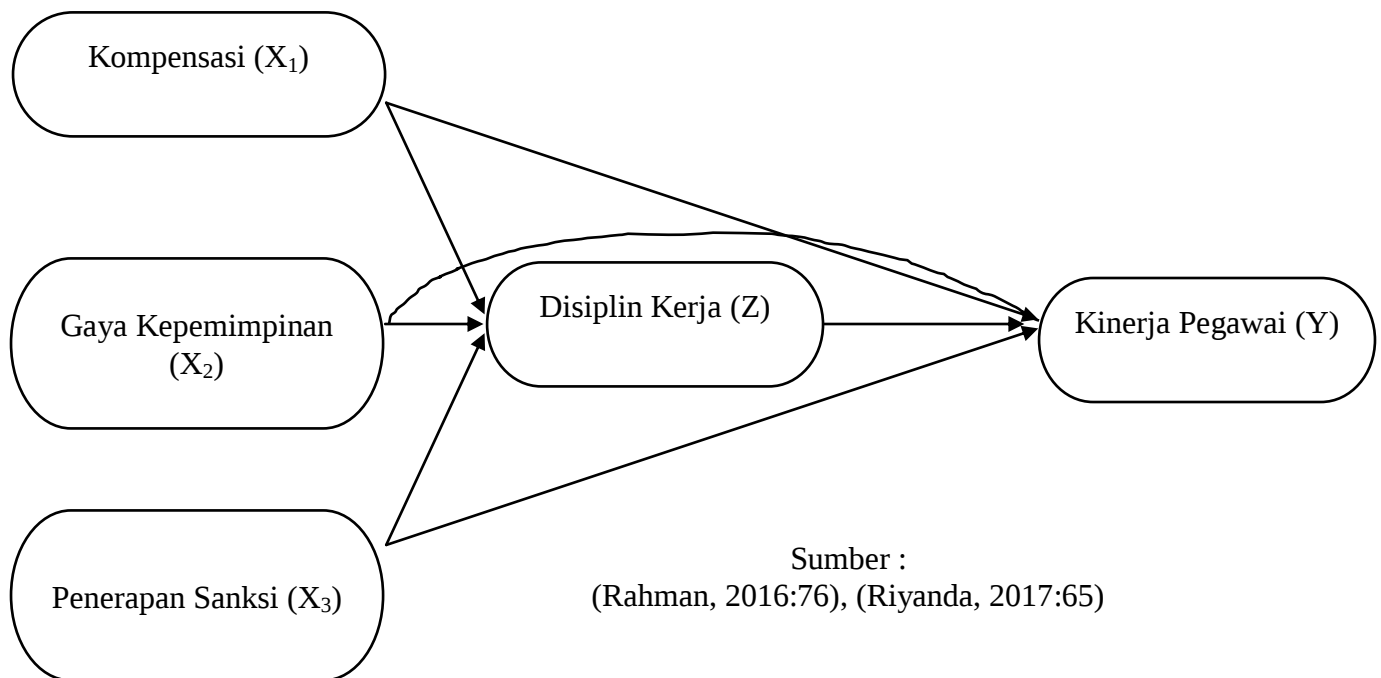
Dalam penelitian lain ditemui ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan atau organisasi dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama (Muljani, 2018:16).

Penelitian yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto menyatakan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak kereta api. Semakin positif persepsi pegawai terhadap kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula disiplin pegawai. Persepsi terhadap kompensasi subjek menunjukkan kategori tinggi sementara disiplin kerja subjek pada saat penelitian juga berada pada posisi tinggi (Putri Apriliatin, 2015:12).

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan konseptual yang dikemukakan di atas, maka penelitian mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan

sanksi terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja PNS Sekretariat Kecamatan Daul Kamal Kabupaten Aceh Besar diteliti berdasarkan kerangka penelitian dalam Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Hipotesis

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

3. H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan Sanksi terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
4. H_4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
5. H_5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
6. H_6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan Sanksi terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.
7. H_7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan desain penelitian *cross sectional study*, merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengamatan pada saat bersamaan. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan September sampai dengan Oktober 2020, dengan *time horizon* secara *cross sectional*, yaitu pengumpulan data untuk variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas. Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka lokasi penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan di Sekretariat Kecamatan Darul Kamal Aceh Besar

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kecamatan Darul Kamal kabupaten Aceh Besar berjumlah 32 pegawai, mulai dari level terendah sampai dengan Camat. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan *total sampling* yaitu 31 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai sekretariat Kecamatan Darul Kamal.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari Kecamatan Darul Kamal.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut :

- a. Sangat setuju, diberi skor 5
- b. Setuju, diberi skor 4
- c. Kurang setuju, diberi skor 3
- d. tidak setuju, diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju, diberi skor 1

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

No.	Keterangan Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Selain kuesioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), penerapan sanksi (X_4), sedangkan variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian

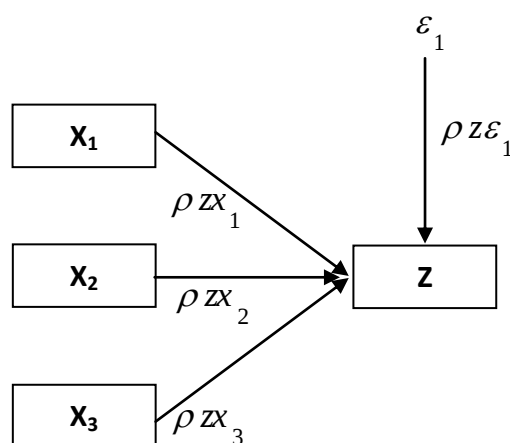
No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengu- kuran	Skala	Item
Dependent Variable						
1	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).	Kualitas kerja	1-5	Interval	A1
			Ketelitian kerja	1-5	Interval	A2
			Kesungguhan Kerja	1-5	Interval	A3
			Disiplin dalam menyelesaikan tugas	1-5	Interval	A4
			Pengalaman kerja	1-5	Interval	A5
			Produktifitas kerja (Wirawan, 2014).	1-5	Interval	A6
Intervening Variable						
2	Disiplin Kerja	Disiplin menurut Helmi (2016) merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mematuhi segala peraturan organisasi atas adanya kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.	Kehadiran/absensi pegawai	1-5	Interval	B1
			Ketepatan dan ketertiban waktu pada saat masuk kantor	1-5	Interval	B2
			Ketertiban waktu pada saat pulang kantor	1-5	Interval	B3
			Tanggung jawab kerja dan menyelesaikannya tepat waktu	1-5	Interval	B4
			Etika di lingkungan kerja (Helmi, 2016)	1-5	Interval	B5
Independent Variable						
3	Kompensasi	Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan 2013) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai oleh karena pekerjaan yang diberikannya.	Jumlah gaji yang memadai	1-5	Interval	C1
			Kesesuaian beban kerja dengan kompensasi yang diberikan	1-5	Interval	C2
			Hubungan jumlah gaji dan perasaan dihargai	1-5	Interval	C3
			Hubungan jumlah gaji dan ketekunan	1-5	Interval	C4

			dalam bekerja			
			Jumlah gaji yang memuaskan (Hasibuan, 2013)	1-5	Interval	C5
4	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinan (Siagian, 2017)	Pendelegasian wewenang	1-5	Interval	D1-D3
			Pengambilan keputusan	1-5	Interval	D4-D6
			Motivasi	1-5	Interval	D7-D9
			Partisipatif	1-5	Interval	D10-D12
5	Penerapan sanksi	Upaya menerapkan bentuk sanksi tertulis dan tidak tertulis dalam kegiatan berkaitan dengan pekerjaan (Siagian, 2017)	Peningkatan motivasi kerja	1-5	Interval	E1
			Pelanggaran dan Sanksi	1-5	Interval	E2
			Penerapan Sanksi	1-5	Interval	E3
			Kesesuaian penerapan sanksi dengan ketentuan yang berlaku	1-5	Interval	E4
			Penerapan sanksi bagi semua pegawai yang melanggar	1-5	Interval	E5

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS versi 16.00 dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Asumsi standar yang harus dipenuhi antara lain adalah (1) berbentuk rekursif, (2) hubungan satu arah, (3) tidak ada multikolineariti dan (4) semua variabel terukur dalam skala interval. Model jalur ditunjukkan pada gambar berikut:

Substruktur 1:



Gambar 3.1 Diagram Jalur Substruktur 1

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx_1} + \rho_{zx_2} + \rho_{zx_3} + \varepsilon_1$$

Dimana:

Z = Disiplin Kerja

X₁ = Kompensasi

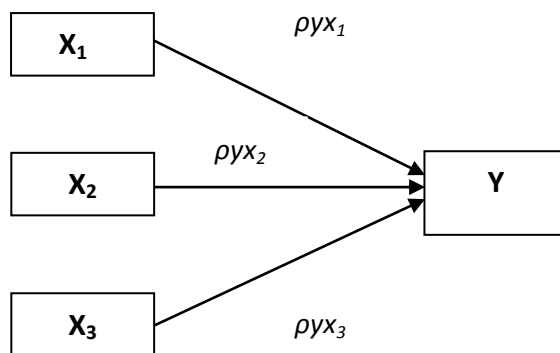
X₂ = Gaya Kepemimpinan peran serta

X₃ = Penerapan Sanksi

ρ = Koefisien Jalur

ε₁ = *Structural error*

Substruktur 2:



Gambar 3.2 Diagram Jalur Substruktur 2

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 2 adalah:

$$Y = \rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \rho_{yx_3} + \varepsilon_2$$

Y = Kinerja Pegawai

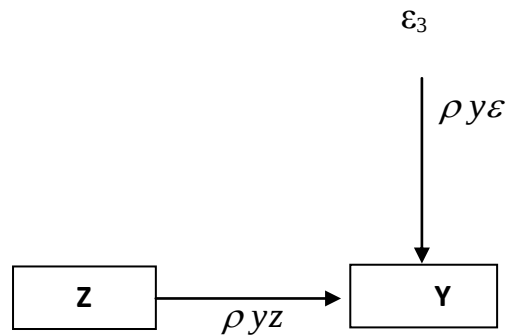
Z = Disiplin Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan peran serta

X_3 = Penerapan Sanksi
 ρ = Koefisien Jalur
 ε_2 = *Structural error*

Substruktur 3:



Gambar 3.3 Diagram Jalur Substruktur 3

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 3 adalah:

$$Y = \rho_{yz}Z + \varepsilon_3$$

Dimana:

Z = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja Pegawai
 ε = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Suatu instrument dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Ghozali, 2016:23).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau

pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan $df = n-2$. Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus Product Moment Pearson (Ghozali, 2016:23).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Sugiyono, 2016:42).

Suatu keusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sesuatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2016:23).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:23).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, jika menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolineritas

Multikolineritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan *cox regression*.

Cara mendeteksi adanya Multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan cara:

1. Melihat kekuatan korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi antar variabel bebas $> 0,8$ dapat diindikasikan adanya multikolineritas.
2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolineritas.
3. Melihat rentang confidence interval. Jika rentang *confidence interval* sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolineritas.
4. Melihat nilai *Condition Index dan eigenvalue*. Jika nilai condition index > 30 dan nilai eigenvalue $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolineritas.

5. Melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Sebagian pakar menggunakan batasan Tolerance $< 0,2$ dan VIF > 5 dalam menentukan adanya multikolinearitas. Para pakar juga lebih banyak menggunakan nilai Tolerance dan VIF dalam menentukan adanya Multikolinearitas di dalam model regresi linear berganda dibandingkan menggunakan parameter-parameter yang lainnya

3. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:23).

Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized (Ghozali, 2016:23). Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2016:23):

- a. jika terdapat pola tertentu yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindiasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_k = 0$ yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_k \neq 0$ yang artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2011). Kriteria pengujian : a. Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. b. Jika tingkat signifikansi $F < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung kurang dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Darul Kamal

Kecamatan Darul Kamal merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Aceh Besar dengan Ibukotanya Peukan Biluy, yang terletak di sebelah Barat dari Ibukota Kabupaten Aceh Besar, Jantho. Luas Kecamatan Darul Kamal adalah $\pm 16.20 \text{ Km}^2$, terdiri dari 14 Desa dan terbagi dalam 2 Kemukiman yaitu: Mukim Biluy dan Mukim Lamkunyut. Secara Geografis Kecamatan Darul Kamal mempunyai batas-batas sebagai berikut :

- a. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Darul Imarah
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Simpang Tiga
- c. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Darul Imarah.
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan pergunungan Bukit Barisan.

4.2 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan kelompok Umur Pada
Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal
Tahun 2020

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	0	0
2	21 – 30 tahun	8	25,8
3	31 – 40 tahun	11	35,5
4	41 – 50 tahun	9	29,0
5	51 – 60 tahun	3	9,7
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai sekretariat Kecamatan Darul Kamal yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 8 orang (25,8%) yang berumur 31-40 tahun sebanyak 11 orang (35,5%), yang berumur 41-50 tahun sebanyak 9 orang (29,0%) dan yang berumur 51-60 tahun sebanyak 3 orang (9,7%).

b. Jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis kelamin Pada Pegawai
Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal
Tahun 2020

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	80,6
2	Perempuan	6	19,4
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Tabel 4.2 menunjukkan pegawai sekretariat Kecamatan Darul Kamal yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 80,6% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (19,4%)

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada
Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal
Tahun 2020

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	SMA	2	6,5
2	D III/ D IV	9	29,0
3	S1	20	64,5
	Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai sekretariat Kecamatan Darul Kamal yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang (6,5%) yang

berpendidikan D III/Div sebanyak 9 orang (29,0%) dan yang berpendidikan S1 sebanyak 20 orang (64,5%).

2. Analisis Deskriptif

Pembahasan yang dilakukan penulis adalah menganalisis dengan pendekatan metode penelitian deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiono (2009:169-170), statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi dan statistik inferensial digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Berikut ini akan dibahas analisis deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini :

a. Kinerja

Indikator Kinerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 6 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4
Persepsi Responden terhadap Kinerja Pada Pegawai Sekretariat
Kecamatan di Darul Kamal

No	Kinerja	SS	S	N	TS	STS	Rata
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	-rata
1	Anda mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan	9 29,0	18 58,1	1 3,2	2 6,5	1 3,2	4,0
2	Teliti dalam mengerjakan tugas dan selalu memeriksa kembali pekerjaan anda sebelum diserahkan kepada pimpinan	7 22,6	19 61,3	3 9,7	1 3,2	1 3,2	3,9
3	Pekerjaan yang diberikan	6	20	1	3	1	3,8

4	oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu	19,4	64,5	3,2	9,7	3,2	
	Tidak pernah menunda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan	10 32,3	12 38,7	5 16,1	3 9,7	1 3,2	3,9
5	Memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup sesuai dengan bidang masing-masing	9 29,0	17 54,8	2 6,5	2 6,5	1 3,2	4,0
6	Hasil kerja yang anda peroleh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja	6 19,4	7 22,6	13 41,9	3 9,7	2 6,5	3,4
Rerata							3,8

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden teliti dalam mengerjakan tugas dan selalu memeriksa kembali pekerjaan anda sebelum diserahkan kepada pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,9 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Selanjut responden menyatakan tidak pernah menunda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan nilai rata-rata sebesar 3,9 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup sesuai dengan bidang masing-masing nilai rata-rata sebesar 4,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, dan responden menyatakan bahwa hasil kerja yang anda peroleh melebihi hasil

kerja rata-rata yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

b. Disiplin Kerja

Indikator Disiplin kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.5
Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai
Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal

No	Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS	Rata
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	-rata
1	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	8 25,8	10 32,3	7 22,6	4 12,9	2 6,5	4,0
2	Anda masuk kantor tepat pada waktunya	5 16,1	14 45,2	7 22,6	3 9,7	2 6,5	3,5
3	Anda harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan	6 19,4	12 38,7	9 29,0	2 6,5	2 6,5	3,6
4	Anda harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	8 25,8	11 35,5	8 25,8	3 9,7	1 3,2	3,7
5	Anda akan meminta izin terlebih dulu kepada atasan apabila akan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja	6 19,4	16 51,6	4 12,9	2 6,5	3 9,7	3,6
Rerata							3,7

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, responden masuk

kantor tepat pada waktunya dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan nilai rata-rata sebesar 3,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, responden harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,7 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dan responden akan meminta izin terlebih dulu kepada atasan apabila akan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

c. Kompensasi (X_1)

Indikator Kompensasi adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Distribusi Persepsi Responden Terhadap Kompensasi Pada Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal

No	Kompensasi	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Rata rata
1	Jumlah gaji yang diberikan per bulan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	2 6,5	3 9,7	4 12,9	8 25,8	14 45,2	2,1
2	Jumlah tunjangan prestasi kerja yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan	2 6,5	4 12,9	6 19,4	7 22,6	12 38,7	2,3
3	Gaji yang diterima membuat anda merasa dihargai oleh pemerintah.	7 22,6	8 25,8	7 22,6	5 16,1	4 12,9	3,3

4	Gaji yang pantas membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja	12 38,7	8 25,8	5 16,1	4 12,9	2 6,5	3,8
5	Fasilitas asuransi kesehatan bagi PNS sudah memadai/ cukup baik	5 16,1	4 12,9	6 19,4	7 22,6	9 29,0	2,6
Rerata							2,8

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa jumlah gaji yang diberikan per bulan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan nilai rata-rata sebesar 2,1 artinya rata-rata responden menyatakan tidak setuju, jumlah tunjangan prestasi kerja yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan dengan nilai rata-rata sebesar 2,3 artinya rata-rata responden menyatakan tidak setuju, gaji yang diterima membuat responden merasa dihargai oleh pemerintah dengan nilai rata-rata 3,3 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, gaji yang pantas membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, fasilitas asuransi kesehatan bagi PNS sudah memadai/ cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 2,6 artinya rata-rata responden menyatakan tidak setuju.

d. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Indikator gaya kepemimpinan adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 12 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7
Distribusi Persepsi Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada
Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal

No	Gaya Kepemimpinan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Rata-rata
Gaya pemimpin pengarah							
1	Pemimpin anda selalu melakukan pengawasan yang ketat	9 29,0	6 19,4	4 12,9	4 12,9	8 25,8	3,1
2	Pimpinan cenderung memaksa anda untuk mematuhi perintah-perintahnya	8 25,8	7 22,6	10 32,3	3 9,7	3 9,7	3,5
3	Pimpinan anda selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan	8 25,8	5 16,1	9 29,0	7 22,6	2 6,5	3,3
Rerata							3,3
No	Gaya Kepemimpinan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Rata-rata
Gaya pemimpin pendukung							
4	Pemimpin anda peduli terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari tanggung jawabnya	8 25,8	9 29,0	6 19,4	4 12,9	4 12,9	3,4
5	Pimpinan anda selalu berusaha membina komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya	10 32,3	9 29,0	5 16,1	3 9,7	4 12,9	3,6
6	Pimpinan melakukan musyawarah bersama pegawai jika hendak menetapkan suatu kebijakan	9 29,0	7 22,6	6 19,4	5 16,1	4 12,9	3,4
Rerata							3,5
Gaya pemimpin peran serta							
7	Pimpinan berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas bersama dengan pegawai lainnya.	9 29,0	7 22,6	8 25,8	4 12,9	3 9,7	3,5
8	Pimpinan anda mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	8 25,8	9 29,0	7 22,6	4 12,9	3 9,7	3,5

9	Pimpinan anda turut mentaati peraturan dan selalu memberikan contoh kepada pegawainya dalam mematuhi peraturan dan pelaksanaan disiplin di lingkungan kerja	6 19,4	7 22,6	10 32,3	4 4,0	4 12,9	3,2
Rerata							3,4
Gaya pemimpin berorientasi prestasi							
10	Pemimpin anda cenderung mengutamakan penyelesaian pekerjaan oleh pegawainya	6 19,4	7 22,6	11 35,5	5 16,1	2 6,5	3,3
11	Pimpinan memberikan pujian atas kerja keras dan keberhasilan anda menyelesaikan pekerjaan	5 16,1	7 22,6	10 32,3	5 16,1	4 12,9	3,1
12	Pimpinan memberikan motivasi dan bimbingan kepada para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien	8 25,8	9 29,0	8 25,8	2 6,5	4 12,9	3,5
Rerata							3,3

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa pemimpin anda selalu melakukan pengawasan yang ketat dengan nilai rata-rata sebesar 3,1 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan cenderung memaksa anda untuk mematuhi perintah-perintahnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan anda selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

Pemimpin anda peduli terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari tanggung jawabnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan anda selalu berusaha membina komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata

sebesar 3,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan melakukan musyawarah bersama pegawai jika hendak menetapkan suatu kebijakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

Pimpinan berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas bersama dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas bersama dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan anda mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan anda turut mentaati peraturan dan selalu memberikan contoh kepada pegawainya dalam mematuhi peraturan dan pelaksanaan disiplin di lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,2 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

Pemimpin anda cenderung mengutamakan penyelesaian pekerjaan oleh pegawainya dengan nilai rata-rata sebesar 3,3 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, Pmpinan memberikan pujian atas kerja keras dan keberhasilan anda menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,1 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, pimpinan memberikan motivasi dan bimbingan kepada para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dengan nilai rata-rata sebesar 3,5 artinya rata-rata responden menyatakan setuju.

e. Penerapan Sanksi (X_3)

Indikator penerapan sanksi adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan

pilihan jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Distribusi Persepsi Responden Terhadap Penerapan Sanksi Pada
Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul Kamal

No	Penerapan Peraturan	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Rata -rata
1	Peraturan yang ditetapkan menjadikan anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	5 16,1	6 19,4	5 16,1	6 19,4	7 22,6	2,7
2	Anda bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran	5 16,1	5 16,1	10 32,3	5 16,1	6 19,4	2,9
3	Setiap anda melakukan pelanggaran selalu dikenakan sanksi	6 19,4	7 22,6	6 19,4	4 12,9	8 25,8	3,0
4	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan	7 22,6	8 25,8	7 22,6	5 16,1	4 12,9	3,3
5	Sanksi dikenakan bagi semua pegawai yang melanggar peraturan tanpa terkecuali	8 25,8	7 22,6	6 19,4	5 16,1	5 16,1	3,3
Rerata							3,0

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa peraturan yang ditetapkan menjadikan anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan nilai rata-rata 2,7 artinya rata-rata responden menyatakan tidak setuju. Responden menyatakan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran dengan nilai rata-rata 2,9

artinya rata-rata responden menyatakan setuju, selanjutnya responden menyatakan Setiap melakukan pelanggaran selalu dikenakan sanksi dengan nilai rata-rata 3,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju, responden menyatakan sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata 3,3 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dan responden menyatakan bahwa sanksi dikenakan bagi semua pegawai yang melanggar peraturan tanpa terkecuali dengan nilai rata-rata 3,3 artinya rata-rata responden menyatakan setuju

4.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Variabel	Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF)
Kompensasi	1,102
Gaya Kepemimpinan	1,288
Penerapan Sanksi	1,509
Disiplin Kerja	1,588

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 4.9 di atas sebesar 1,102; 1,288; 1,509 dan 1,588 menunjukkan nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara keempat variabel bebas yang diteliti.

b. Analisis Korelasi dan Analisis Jalur

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel serta menyatakan derajat keeratan hubungan variabel terkait.

Tabel 4.10
Koefisien Korelasi Variabel Penelitian (n=31)

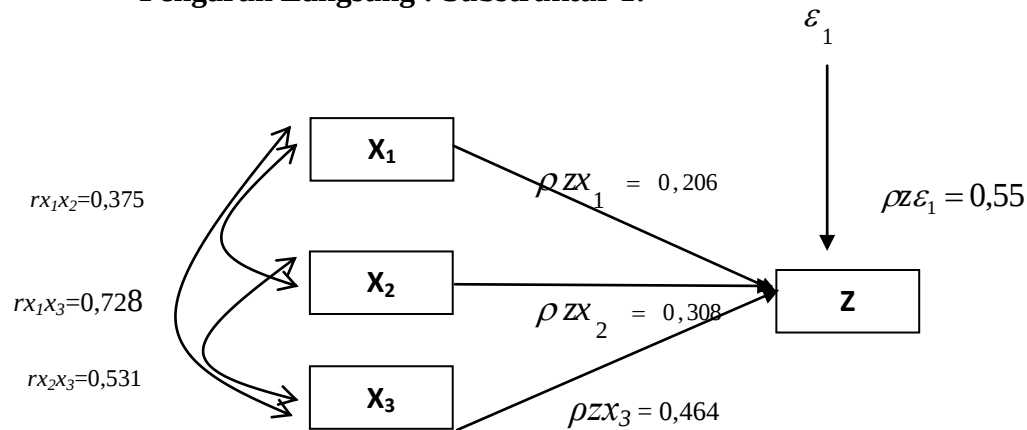
Variabel	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan Peran Serta	Penerapan sanksi	Disiplin Kerja	Kinerja
Kompensasi	1,000	0,375**			
Gaya Kepemimpinan Peran Serta	0,375**	1,000			
Penerapan Sanksi	0,728**	0,531**	1,000		
Disiplin Kerja	0,659**	0,632**	0,777**	1,000	
Kinerja	0,530**	0,444**	0,575**	0,675**	1,000

** Korelasi signifikan pada tingkat 0,01 (2 arah)

Tabel 4.10 menunjukkan korelasi antara variabel penelitian. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat korelasi yang erat ($r = 0,659$; $p < 0,05$) antara kompensasi dengan disiplin kerja, korelasi yang erat ($r = 0,632$; $p < 0,05$) antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja, korelasi yang erat ($r = 0,777$; $p < 0,05$) antara penerapan sanksi dengan disiplin kerja, dan juga hubungan yang erat ($r = 0,675$; $p < 0,05$) antara disiplin kerja dengan kinerja.

Analisis Jalur, Pengaruh langsung dan Tidak langsung

Pengaruh Langsung : Substruktur 1:



Gambar 2. Diagram Jalur Substruktur 1

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx_1} + \rho_{zx_2} + \rho_{zx_3} + \varepsilon_1$$

$$z = 0,206x_1 + 0,308x_2 + 0,464x_3 + 0,55\varepsilon$$

Tabel 4.11
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 1

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F value	Sig.
0,831	0,691	0,686	1,26	137,8	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Secara simultan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan penerapan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh simultan adalah 0,691 atau menunjukkan bahwa sebesar 69% perubahan kinerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta, dan penerapan sanksi. Sedangkan sisanya 31 % dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 4.12
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 1

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstan	0,297	1,317		0,226	0,822
Kompensasi	0,227	0,066	0,206	3,455	0,001
Gaya kepemimpinan peran serta	0,330	0,052	0,308	6,379	0,000
Penerapan sanksi	0,440	0,062	0,464	7,111	0,000

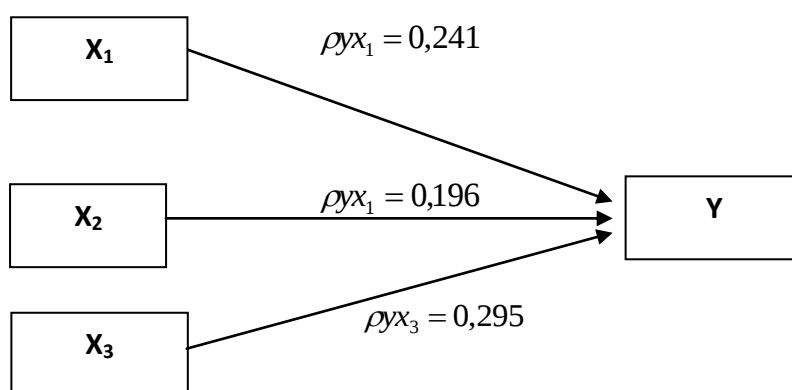
Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Pengujian signifikansi lebih lanjut diteruskan dengan pengujian individual melalui parameter statistik t. Hasil pengujian individual juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini tentunya menjelaskan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta, dan penerapan sanksi mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lebih lanjut, pengaruh kausal empiris antara variabel (X_1) kompensasi dan (X_2) gaya kepemimpinan peran serta dan (X_3) penerapan sanksi terhadap disiplin kerja ini dapat digambarkan melalui persamaan sub struktural 1.

Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,206, ini menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,206 unit pada skala likert. Secara parsial gaya kepemimpinan peran serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung gaya kepemimpinan peran serta terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,308 ini menjelaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan peran serta

sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,308 unit pada skala likert. Secara parsial penerapan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung penerapan sanksi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,464 ini menjelaskan bahwa peningkatan penerapan sanksi sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,464 unit pada skala likert.

Pengaruh Tidak Langsung Substruktur 2:



Gambar 3. Diagram Jalur Substruktur 2

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 2 adalah:

$$Y = 0,241X_1 + 0,295X_2 + 0,675y + 0,737\varepsilon_2$$

Tabel 4.13
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Value	Sig.
0,620	0,385	0,375	1,997	38,549	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Secara simultan, pengaruh X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,385 atau 38%, sisanya 62% dipengaruhi faktor lain di luar model. Model simultan terjadi signifikan. Dengan memperhatikan probabilitas F pada $\text{sig } 0,000 < 0,01$. Setelah

model simultan terbukti signifikan, maka dilakukan penelusuran jalur pengaruh parsial. Dari tiga variabel yang ditempatkan sebagai prediktor, seluruhnya memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh prediktor secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 2

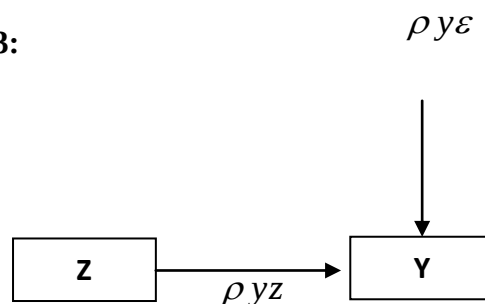
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstan	3,624	2,087			0,084
Kompensasi	0,299	0,104	0,241	1,737	0,005
Gaya kepemimpinan peran serta	0,237	0,082	0,196	2,864	0,004
Penerapan sanksi	0,315	0,098	0,295	3,209	0,002

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Secara tidak langsung kompensasi melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung tidak langsung kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,241 ini menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi sebanyak 1 unit akan menaikkan kinerja sebanyak 0,241 unit skala likert. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan peran serta melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,196 ini menjelaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan peran serta sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,196 unit pada skala likert. Secara tidak langsung penerapan sanksi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh penerapan sanksi terhadap kinerja adalah sebesar 0,295 ini menjelaskan

bahwa peningkatan penerapan sanksi sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,295 unit pada skala likert. Dari tiga variabel yang digunakan sebagai prediktor kinerja, variabel kompensasi juga teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi kinerja dibanding dua variabel lain yaitu penerapan sanksi dan gaya kepemimpinan.

Substruktur 3:



Gambar 4. Diagram Jalur Substruktur 3

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 3 adalah:

$$z = 0,675 + 0,737\varepsilon$$

Tabel 4.15
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 3

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F value	Sig.
0,675	0,456	0,453	1,868	156,77	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Secara simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh simultan adalah 0,456 sedangkan sisanya 55% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 4.16
Analisis Korelasi Simultan Sub Struktur 3

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstan	5,682	1,492		3,809	0,000
Disiplin kerja	0,759	0,061	0,675	12,521	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,675 ini menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja sebanyak 1 unit akan menaikkan kinerja sebanyak 0,675 unit pada skala likert.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur, Pengaruh Langsung Pengaruh Total Variabel Penelitian

Jalur	Pengaruh Langsung	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Pengaruh X ₁ ke Z	0,206	0,297	0,001
Pengaruh X ₂ ke Z	0,308	0,227	0,000
Pengaruh X ₃ ke Z	0,464	0,330	0,000
Pengaruh X ₁ ke Y	0,241	0,299	0,005
Pengaruh X ₂ ke Y	0,196	0,237	0,004
Pengaruh X ₃ ke Y	0,295	0,315	0,002
Pengaruh Z ke Y	0,675	0,759	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Untuk mengetahui uji hipotesis secara simultan dengan melihat pada nilai ANOVA (*Analysis of Variance*) pada table berikut :

Tabel 4.18
Hasil ANOVA Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Peran
Serta Dan Penerapan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	657,101	3	219,034	137,788	0,000
Residual	294,084	27	1,590		
Total	951,185	30			

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 16.00 diperoleh nilai F-hitung sebesar 137,788, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 3,092. Dikarenakan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $137,788 > 3,092$, H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja pada taraf signifikan 1%.

Tabel 4.19
Hasil ANOVA Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Peran Serta Dan
Penerapan Sanksi Terhadap Kinerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	461,645	3	153,882	38,549	0,000
Residual	738,493	27	3,992		
Total	1200,138	30			

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan perhitungan SPSS 16.00 diperoleh nilai F-hitung sebesar 38,549, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 3,092. Dikarenakan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $38,549 > 3,092$, H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta dan penerapan sanksi terhadap kinerja pada taraf signifikan (α) sebesar 1%.

4.4 Analisis Faktor

Sebelum melakukan analisis faktor maka dilakukan uji asumsi *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) dan *Bartlett's Test of Sphericity* dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Kaiser Mayer Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,831
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	537,229
Sphericity Df	10
Sig.	0,000

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Nilai KMO and *Bartlett's Test* untuk korelasi antar variabel yang diinginkan adalah $> 0,5$. Signifikansi penelitian adalah 0,05. Dari hasil di atas diperoleh nilai KMO sebesar 0,831 yang artinya lebih besar dari 0,5. Sementara itu, signifikansi yang dihasilkan dari *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0,000.

Maksud dari penjelasan variabel oleh faktor adalah seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel. Untuk itu dapat dilihat pada tabel *Communalities* sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Kaiser Mayer Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity

	Initial	Extraction
Kompensasi	1,000	0,650
Gaya Kepemimpinan Peran Serta	1,000	0,504
Penerapan sanksi	1,000	0,788
Disiplin kerja	1,000	0,842
Kinerja	1,000	0,611

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Hasilnya adalah, faktor mampu menjelaskan variabel agen kompensasi sebesar 0,650 atau 65,00%, agen gaya kepemimpinan peran serta diterangkan sebesar 50,04%, agen penerapan sanksi diterangkan sebesar 78,80%, agen disiplin kerja diterangkan sebesar 84,20%, agen kinerja diterangkan sebesar 61,10%, karena rata-rata penjelasan di atas 50% maka faktor tetap akan ditentukan.

Untuk menentukan seberapa banyak faktor yang mungkin terbentuk dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained* sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tabel Hasil *Total Variance Explained*

Komponen	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,396	67,911	67,911	3,396	67,911	67,911
2	0,654	13,089	81,000			
3	0,497	9,933	90,933			
4	0,263	5,264	96,197			
5	0,190	3,803	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Komponen berkisar antara 1 hingga 5 yang mewakili jumlah variabel independen. Varians bisa diterangkan oleh oleh faktor 1 adalah $3,396/5 \times 100\% = 67,92\%$, Dengan demikian, karena nilai Eigenvalues yang ditetapkan 1, maka nilai total yang akan diambil adalah yang > 1 yaitu component 1. Hanya satu komponen yang terekstrak, sehingga tidak bisa dirotasi. Selanjutnya untuk menentukan masing-masing variabel independen akan masuk ke dalam faktor 1.

Cara menentukannya adalah dengan melihat tabel *Component Matrix* sebagai berikut:

Tabel 4.23
Tabel Hasil *Total Variance Explained*

Variabel	Component
	1
Disiplin kerja	0,918
Penerapan sanksi	0,888
Kompensasi	0,806
Kinerja	0,782
Gaya Kepemimpinan peran serta	0,710
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 komponen terekstrak	

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Dapat kita lihat bersama bahwa korelasi antar variabel independen dengan faktor yang hendak terbentuk adalah:

1. Agen disiplin kerja : korelasi 0,918
2. Agen penerapan sanksi : korelasi 0,888
3. Agen kompensasi : korelasi 0,806
4. Agen kinerja : korelasi 0,782
5. Agen gaya kepemimpinan peran serta : korelasi 0,710

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal

Hasil analisis deskriptif data kompensasi diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 4 tentang gaji yang pantas membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, yaitu 58

orang (30,7%) dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 1 tentang yaitu tentang jumlah gaji yang diberikan per bulan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yaitu 24 orang (12,7%). Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,206.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari Retno (2009) tentang Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kinerja karyawan disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non-finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal

Hasil analisis deskriptif data gaya kepemimpinan diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 10 tentang Pimpinan anda turut mentaati peraturan dan selalu memberikan contoh

kepada pegawainya dalam mematuhi peraturan dan pelaksanaan disiplin di lingkungan kerja yaitu 81 orang (42,9%) dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 2 tentang pemimpin anda menentukan suatu kebijakan tanpa berdiskusi dengan pegawai lainnya yaitu 18 orang (9,5%).

Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,308. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Setiawan (2009) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Golden Mississippi yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan dengan signifikansi 1% dengan $R^2 = 0,475$ (47,5%).

3. Pengaruh Penerapan Sanksi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal

Hasil analisis deskriptif data penerapan sanksi diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 5 tentang Sanksi dikenakan bagi semua pegawai yang melanggar peraturan tanpa terkecuali yaitu 48 orang (25,4%) dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 1 tentang peraturan yang ditetapkan menjadikan anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan yaitu 8 orang (8,2%). Secara parsial penerapan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan langsung penerapan sanksi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,464.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnaningsih (2007) tentang Pengaruh Penerapan Sanksi dan Motivasi terhadap disiplin karyawan PT. Angkasa Pura Dua menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara penerapan peraturan (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y), ada pengaruh positif antara motivasi (X_2) terhadap disiplin karyawan (Y).

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal

Hasil analisis deskriptif data disiplin kerja diketahui yang paling banyak dijawab sangat setuju adalah pernyataan nomor 1 tentang Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja yaitu 61 orang (32,3%) dan pernyataan yang paling banyak dijawab sangat tidak setuju adalah pernyataan nomor 3 tentang Anda harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 8 orang (59,8%). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial adalah 0,456.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2008) tentang Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan RSUD Dr. Moewardi yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Kabupaten Aceh Besar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besaran pengaruh langsung tidak langsung kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,241 ini menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi sebanyak 1 unit akan menaikkan kinerja sebanyak 0,241 unit pada skala likert.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herdian Dito (2010) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening, hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan disiplin kerja dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (*intervening*) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel *intervening* oleh karena *perhitungan standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Dalam Kabupaten Aceh Besar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan peran serta melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh parsial dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,196 ini menjelaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan peran serta sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,196 unit pada skala likert.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randhita (2009) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan (Kasus Kelurahan Ciparigi, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penerapan gaya kepemimpinan tertentu Lurah berkaitan dengan berbagai kegiatan di Kelurahan, dirasakan pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Penerapan gaya kepemimpinan konsultatif dan gaya kepemimpinan partisipatif Lurah berpengaruh menghasilkan kinerja pegawai tinggi. Di samping itu, pada kegiatan-kegiatan tertentu dan pada pegawai-pegawai dengan karakteristik tertentu penerapan gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegatif juga mampu menghasilkan kinerja pegawai tinggi.

7. Pengaruh Penerapan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Dalam Kabupaten Aceh Besar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung penerapan sanksi melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh penerapan sanksi terhadap kinerja adalah sebesar 0,295 ini menjelaskan bahwa peningkatan penerapan sanksi sebanyak 1 unit akan menaikkan disiplin kerja sebanyak 0,295 unit pada skala likert.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2009) tentang Pengaruh Kemampuan Karyawan, Penerapan Sanksi, Disiplin Kerja dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epson Cikarang, hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara bersama-sama kemampuan karyawan, kesempatan berkinerja, kejelasan aturan, dan penghargaan memengaruhi kinerja karyawan. Diketahui bahwa semakin tinggi nilai

kemampuan karyawan, disiplin kerja, penerapan sanksi dan penghargaan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

8. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Sanksi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal

Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan perhitungan SPSS.16.00 diperoleh nilai F hitung sebesar 137,788, dengan mengambil taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 3,092. Dikarenakan F-hitung $>$ F-tabel yaitu $137,788 > 3,092$, H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta dan penerapan sanksi terhadap disiplin kerja. Selanjutnya berdasarkan perhitungan SPSS 16.00 diperoleh nilai F hitung sebesar 38,549, dengan mengambil taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 3,092. Dikarenakan F-hitung $>$ F-tabel yaitu $38,549 > 3,092$, H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta dan penerapan sanksi terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marilitua (2009) tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan peraturan terhadap disiplin kinerja karyawan PT. Catterpillar yang menyimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variable dependen dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan terkait rumusan dan tujuan penelitian, yang kemudian di jawab melalui hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Penerapan Sanksi Terhadap Disiplin Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung :

- a. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan kompensasi sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan disiplin kerja.
- b. Gaya kepemimpinan peran serta berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan peran serta sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan disiplin kerja
- c. Penerapan sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di sekretariat Kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan penerapan sanksi sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan disiplin kerja
- d. Disiplin pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat Kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh

Besar berarti bahwa peningkatan disiplin pegawai sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan kinerja

- e. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan kompensasi sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan kinerja.
 - f. Gaya kepemimpinan peran serta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan dalam Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan peran serta sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan kinerja
 - g. Penerapan sanksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar berarti bahwa peningkatan penerapan sanksi sebanyak 1 point pada skala likert akan menaikkan kinerja
2. Pengaruh tidak langsung : secara simultan kompensasi, gaya kepemimpinan peran serta dan penerapan sanksi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Sekretariat Kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai penelitian Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Penerapan Sanksi Terhadap Disiplin Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Kecamatan Darul kamal, didasarkan kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Faktor kompensasi Pegawai Sekretariat Kecamatan di Darul kamal masih harus lebih diperhatikan, mengingat kompensasi merupakan salah satu faktor yan mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai.
2. Gaya kepemimpinan sudah baik, namun perlu diperhatikan untuk meningkatkan ke arah lebih baik dan lebih demokratis
3. Disiplin kerja pegawai sekretariat dinilai baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi karena lemahnya unsur disiplin kerja terdapat pada indikator sanksi atas pelanggaran, sehingga diharapkan pada pimpinan tidak cukup mengevaluasi saja melainkan harus melaksanakan sanksi atas pelanggaran secara tegas dan konsekuen
4. Kinerja karyawan pegawai sekretariat dinilai baik. Namun harus lebih baik lagi dalam memperhatikan dan menilai pekerjaan karyawan, karena masih kurangnya tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
5. Agar penerapan sanksi lebih ditingkatkan lagi untuk mendukung terlaksananya operasional kerja yang sesuai dengan prosedur yang tela h ditetapkan sehingga dapat mencapai tujuan dengan optimal.
6. Faktor kompensasi, gaya kepemimpinan dan penerapan sanksi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja, untuk itu semua faktor tersebut harus tetap menjadi perhatian seluruh pegawai di sekretariat kecamatan Darul Kamal Kabupaten Aceh Besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afianto, I. U. (2017). pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Administrasi Bisnis*, Vol 6 No. 1 Hlm 50.
- Ajeng Kartika, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol 1 No. 1 Hlm 110.
- Akhter, W. A. (2011). Faktor affecting nasabah loyalty in Pakistan. *Journal of Banking*. Vol 2 No. 1 Hlm 1167-1174.
- Alias, S. S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383* Vol 1 No 1 Hlm, 1-16.
- Andayani, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. . *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172.
- Arifudin, B. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.1, No.3.Hlm. 43
- Arikunto, S. (2010). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang).
- Ariyan, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 9 No. 2 Hlm 231-244
- Ariyani, A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triloka Jaya Garment Di Kabupaten Sukoharjo. *Unmuh surakarta*. Vol 2 No. 3 Hlm 21-37

- Basit, A. V. (2017). . Impact of Leadership Style on Employee Performance (A case Study on A Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 No.2, Hlm 22-45.
- Bernardin, H. &. (2016). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colgate, G. d. (2012). Implementing a CustomerRelationship Strategy : the Asymmetric Impact of Poor Versus ExcellentExecution. *Journal of the Academy of marketing Science*. Vol 1 No. 1 Hlm 1-19
- Dharmadi, L. F. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Nasabah Bank Bri Cabang Cawang . *Ekonomi Dan Bisnis*, Vo. XI No. 2, Hlm 60-71.
- Dina, W. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Jasa Kecantikan Rin Salon Di Kota Padang. *Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Hlm 65-72
- DinkesAceh. (2018). *Laporan Kinerja*. Banda Aceh: Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, PembagianKerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Air Manado. *Journal EMBA*. Volume.3.No.3. Hlm 32
- Ernur, M. M. (2017). Pengaruh Penghargaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Di Pekanbaru. . *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 9. NO 3 Hlm 43
- Fergiawan, D. (2016). Pengaruh Nilai Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Surakarta. *Institut Agama Islam Negeri Surakarta*. Vol II No.41 Hlm 1-18
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (1999). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Erlangga.

- Ilyas. (2015). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Istiawan, A. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada Ukm Batik Di Desa Wijirejo. *Fakultas Ekonomi universitas Pgri Yogyakarta. Vol 1 No. 2 Hlm 44-57*
- Joshi, M. (2013). *Human Resource Management*. Denmark: Venus Publishing.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2018:12). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes. (2018). *Laporan Kinerja Ditjen Kesehatan Masyarakat*. Jakarta.
- Kotler Philip, T. H. (2015). *Marketing Professional Service*. Prentice Hall International Press.
- Kotler, P. d. (2012). *Marketing Management 14th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- Melanda, Y. (2019). Pengaruh Kedekatan Emosional Dan Atmosphereterhadap Loyalitas Nasabah Bri Link. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukarom, M. S. (2012). Analisis Pengaruh Nilai Nasabah dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Untuk Menciptakan Loyalitas Nasabah. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Vol 1 No. 3 Hlm 111-123*
- Mukarom, M. S. (2012). Analisis Pengaruh Nilai Nasabah dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Untuk Menciptakan Loyalitas Nasabah

(Studi Kasus Nasabah Bank BRI Cabang Pandanaran Semarang). *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Vol X No. 1 Hlm 1-65.*

Muljani. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.*

Nurchayani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Unud Vol 2 No. 3 Hlm 41-49.*

Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.6, 1758 –1767.*

Oliver, R. (2010). Whence Consumer Loyalty. *Journal of Marketing*, vol. 63.

Palilati, A. (2017). Pengaruh Nilai Pelanggan, Kepuasan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Perbankan Di Sulawesi Selatan. *Universitas Haluoleo Kendari, Sulawesi Selatan.*

Pamariadinata, F. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan dan Hubungan Emosional Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Universitas Diponegoro, Semarang.*

Pattiasina, M. R. (2014). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Administrasi Bisnis, Vol 3 No 2 Hlm 1–6.*

Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.

Pradhana, A. (2015). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Intervening . *Diponegoro Journal Of Management, Vol 2 No 1 Hlm 1-10.*

Prasetyo, T. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis.*

Prastyo, E. L. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal Of Managemen. Vol 1 No 1 Hlm 43*

Primadanti, A. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undip. Vol VI No12 Hlm 77*

- Putra, F. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 40, No 2, Hlm 1-18.
- Putri Apriliatin, H. N. (2015). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Awak Ka Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto . *Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol 2 No 1 Hlm 43-56
- Rachmawati. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*. Vol.4, No. 2, Hlm 259-264.
- Rahardjo, P. &. (2016). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,(2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Prenada Media.
- Rahman, R. H. (2016). Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unila*.
- Riantoro, A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Bri Cabang Sukoharjo. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi UNY*.
- Rizki, M. S. (2016:11). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Kutai Timur, Kaltim, Indonesia*. Vol.1, No. 1, Hlm 159-164
- Salla, S. T. (2017). Analisis Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Mamberamo Tengah Pada Program Kesehatan Ibu Dan Anak. *Universitas Hasanuddin*.
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sanjaya, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi UNY*. Vol.3, No. 1, Hlm 115-127

- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *Business Studi*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan. (2018). *Pendidikan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Subagyo, d. (2012). Antisipasi Masalah Rawan Pangan di Kabupaten Tuban sebagai Prioritas Kedua Daerah Rawan Pangan di Provinsi Jawa Timur.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tjiptono, F. (2012). *Strategi Pemasaran Ed 3*. Yogyakarta: ANDI.
- Torang, D. S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur,Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, C. (2015). *BPR Syariah*. Jakarta: Grasindo.
- Usman, U. (2014). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wispondono, R. M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- www.ojk.go.id. (t.thn.). Diambil kembali dari <http://www.ojk.go.id>
- Yusuf, B. &. (2015:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

Lembaran Kuesioner Penelitian

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KECAMATAN DARUL KAMAL
KABUPATEN ACEH BESAR PROVINSI ACEH TAHUN 2020**

Identitas Responden

Nama Responden : *(tidak perlu diisi)*

Usia : < 20 Tahun ☐

21 s.d 30 Tahun ☐

31 s.d 40 Tahun ☐

41 s.d 50 Tahun ☐

51 s.d 60 Tahun ☐

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3/D4 ☐ S-1 ☐ S-2

Status Perkawinan : ☐ Belum Kawin ☐ Kawin ☐ Duda/Janda

Jabatan : ☐ Staff ☐ Eselon IV.b ☐ Eselon IV.a
☐ Eselon III.b ☐ Eselon III.a

Golongan Pangkat : ☐ Gol. I ☐ Gol. II ☐ Gol. III ☐ Gol IV

Lama Bekerja : ☐ < 10 Thn ☐ 11 - 20 Thn ☐ 21 - 30 Thn
☐ 31 - 40 Thn ☐ > 40 Thn

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon diberi tanda silang (X) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu.
Pendapat Anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena kuesioner ini hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Identitas Responden

Nama Responden : *(tidak perlu diisi)*

Usia : < 20 Tahun ☐

21 s.d 30 Tahun ☐

31 s.d 40 Tahun ☐

41 s.d 50 Tahun ☐

51 s.d 60 Tahun ☐

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3/D4 ☐ S-1 ☐ S-2

Variabel Kinerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Anda mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2.	Teliti dalam mengerjakan tugas dan selalu memeriksa kembali pekerjaan anda sebelum diserahkan kepada pimpinan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3.	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4.	Tidak pernah menunda untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5.	Memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup sesuai dengan bidang masing-masing.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6.	Hasil kerja yang anda peroleh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Variabel Disiplin Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2.	Anda masuk kantor tepat pada waktunya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3.	Anda harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4.	Anda harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5.	Anda akan meminta ijin terlebih dulu kepada atasan apabila akan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Variabel Kompensasi

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Jumlah gaji yang diberikan per bulan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2.	Jumlah tunjangan prestasi kerja yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3.	Gaji yang diterima membuat anda merasa dihargai oleh pemerintah.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4.	Gaji yang pantas membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5.	Fasilitas asuransi kesehatan bagi PNS sudah memadai/cukup baik	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Variabel Gaya Kepemimpinan

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1	Pemimpin anda selalu melakukan pengawasan yang ketat.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2	Pimpinan cenderung memaksa anda untuk mematuhi perintah-perintahnya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3	Pimpinan anda selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4	Pemimpin anda peduli terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari tanggung jawabnya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5	Pimpinan anda selalu berusaha membina komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
6	Pimpinan melakukan musyawarah bersama pegawai jika hendak menetapkan suatu kebijakan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7	Pimpinan berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas bersama dengan pegawai lainnya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8	Pimpinan anda mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
9	Pimpinan anda turut mentaati peraturan dan selalu memberikan contoh kepada pegawainya dalam mematuhi peraturan dan pelaksanaan disiplin di lingkungan kerja.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10	Pemimpin anda cenderung mengutamakan penyelesaian pekerjaan oleh pegawainya.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
11	Pimpinan memberikan pujian atas kerja keras dan keberhasilan anda menyelesaikan pekerjaan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12	Pimpinan memberikan motivasi dan bimbingan kepada para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan efisien.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Variabel Penerapan Sanksi

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN
1.	Peraturan yang ditetapkan menjadikan anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2.	Anda bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3.	Setiap anda melakukan pelanggaran selalu dikenakan sanksi.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4.	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan serta ketentuan yang telah ditetapkan.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5.	Sanksi dikenakan bagi semua pegawai yang melanggar peraturan tanpa terkecuali.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

No Resp	Identitas			Variabel Kinerja						Variabel Disiplin Kerja				
	IR1	IR2	IR3	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
1	2	1	2	5	1	2	3	1	1	5	1	1	2	1
2	3	2	2	3	4	1	5	3	1	5	5	3	3	2
3	2	1	4	4	4	5	2	5	3	2	5	4	5	3
4	2	1	3	1	5	2	5	2	3	4	1	1	2	4
5	3	1	1	4	4	0	5	2	2	2	2	4	1	1
6	5	2	3	4	5	0	3	4	2	5	5	1	3	3
7	3	1	3	5	2	0	5	5	2	4	4	3	1	4
8	2	2	4	4	5	5	5	5	3	1	2	4	5	2
9	4	1	1	5	4	0	3	4	3	2	4	1	2	4
10	2	1	2	4	4	5	1	4	3	3	5	4	3	1
11	3	1	3	4	3	0	5	4	4	1	2	3	5	3
12	3	1	2	4	4	0	5	4	4	3	4	1	2	4
13	3	1	2	4	4	2	5	4	4	2	2	1	3	4
14	2	1	3	4	3	0	2	4	4	4	3	1	4	1
15	3	1	3	5	3	0	5	4	4	3	5	1	5	3
16	2	2	3	4	4	0	5	4	4	5	4	3	3	4
17	4	1	3	5	4	0	4	4	4	4	3	4	4	4
18	3	1	2	4	5	0	2	4	5	3	4	4	5	3
19	2	1	2	4	5	0	4	4	5	5	5	3	3	4
20	3	1	2	5	4	0	4	4	5	4	3	4	4	4
21	4	2	3	4	5	0	4	4	5	3	4	3	5	3
22	3	1	3	2	5	0	4	4	5	4	5	4	3	4
23	4	1	3	4	4	0	4	4	5	5	4	3	4	4
24	4	1	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3
25	3	1	3	5	4	0	4	5	3	4	5	4	3	4
26	5	1	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4
27	4	1	3	2	4	0	4	5	3	4	4	4	5	4
28	5	2	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3
29	4	1	3	4	4	0	4	5	3	4	4	5	4	4
30	4	1	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4
31	4	1	3	5	4	0	3	5	3	4	3	4	3	4

No Resp	Variabel Kompensasi					Variabel Penerapan Sanksi				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	4	5	2	2	1	1	2	2	2
2	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3
3	1	2	3	5	5	3	3	2	4	1
4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	2
5	4	1	2	1	3	1	3	3	2	1
6	1	3	3	4	5	3	2	2	4	3
7	3	4	5	3	4	2	3	4	3	2
8	2	1	3	5	1	1	3	1	4	4
9	1	3	4	2	3	3	2	2	2	4
10	4	2	2	4	5	5	3	1	4	2
11	3	4	5	3	3	1	3	1	3	4
12	2	1	4	2	1	2	2	2	4	5
13	1	3	1	4	2	3	3	3	z	4
14	3	2	4	4	3	1	3	4	4	2
15	4	4	3	3	5	5	3	1	3	4
16	1	3	5	2	4	3	2	4	4	5
17	3	4	2	4	3	1	3	2	2	4
18	2	2	4	4	1	2	3	3	4	2
19	3	4	3	3	2	5	3	4	3	4
20	1	3	4	2	3	3	2	2	4	5
21	3	4	2	4	1	1	3	4	4	4
22	4	2	5	5	4	5	3	3	2	2
23	2	4	3	3	5	2	5	2	4	4
24	1	3	4	4	3	3	2	4	3	5
25	3	4	2	2	1	1	5	1	5	4
26	2	2	5	4	4	5	5	3	2	4
27	4	4	3	1	5	3	2	1	5	2
28	1	2	4	5	3	5	5	2	4	4
29	3	4	2	3	1	2	5	4	3	3
30	2	3	5	4	4	5	5	2	2	4
31	1	2	4	2	3	4	5	3	4	2

No Resp	Variabel Gaya Kepemimpinan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	5	2	5	1	5	4	1	1	4	1	1
2	5	4	1	4	3	2	2	2	4	3	2	5
3	2	5	3	1	3	5	1	2	2	4	1	5
4	5	5	2	4	1	4	4	1	4	3	5	1
5	1	4	3	5	5	2	2	2	4	4	2	1
6	5	1	4	4	3	5	4	2	5	4	5	1
7	2	4	1	1	5	4	2	4	4	3	5	2
8	5	3	3	5	5	2	1	5	5	4	2	2
9	1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2
10	5	3	4	1	5	5	2	4	4	3	5	2
11	2	4	3	4	3	2	1	5	4	4	2	3
12	3	5	2	5	5	4	4	2	5	4	4	3
13	5	4	4	4	3	4	1	4	5	3	5	3
14	1	1	3	5	5	2	2	5	4	4	2	3
15	5	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3
16	2	4	3	1	3	2	1	4	4	3	5	3
17	5	4	4	4	5	3	2	5	4	1	2	3
18	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	2	4	5	2	1	2	2	1	5	5
20	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	2	4
21	1	3	4	4	3	3	2	4	4	1	4	5
22	5	4	3	4	5	2	5	2	2	4	5	4
23	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4
24	2	4	4	4	5	3	2	5	4	1	4	4
25	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5
26	1	5	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4
27	5	4	5	4	5	3	2	4	4	1	4	3
28	2	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4
29	5	4	4	4	3	2	5	4	1	4	2	4
30	3	4	5	4	5	4	2	5	4	1	4	5
31	2	3	2	5	3	3	4	4	1	4	4	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 Tahun	0	0,0	0,0	0
21 – 30 tahun	8	25,8	25,8	25,8
31 – 40 tahun	11	35,5	35,5	61,3
41 – 50 tahun	9	29,0	29,0	90,3
51 – 60 tahun	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	80,6	80,6	0
Perempuan	6	19,4	19,4	19,4
Total	31	100,0	100,0	

Pendidkan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	2	6,5	6,5	6,5
D III/ D IV	9	29,0	29,0	35,5
S1	20	64,5	64,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Kinerja (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SS	9	29,0	29,0	29,0
S	18	58,1	58,1	87,1
N	1	3,2	3,2	90,3
TS	2	6,5	6,5	96,8
STS	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	7	22,6	22,6	22,6
	S	19	61,3	61,3	83,9
	N	3	9,7	9,7	93,5
	TS	1	3,2	3,2	96,8
	STS	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	20	64,5	64,5	83,9
	N	1	3,2	3,2	87,1
	TS	3	9,7	9,7	96,8
	STS	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	10	32,3	32,3	32,3
	S	12	38,7	38,7	71,0
	N	5	16,1	16,1	87,1
	TS	3	9,7	9,7	96,8
	STS	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	29,0	29,0	29,0
	S	17	54,8	54,8	83,9
	N	2	6,5	6,5	90,3
	TS	2	6,5	6,5	96,8
	STS	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	7	22,6	22,6	41,9
	N	13	41,9	41,9	83,9
	TS	3	9,7	9,7	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Disiplin Kerja

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	10	32,3	32,3	58,1
	N	7	22,6	22,6	80,6
	TS	4	12,9	12,9	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	16,1	16,1	16,1
	S	14	45,2	45,2	61,3
	N	7	22,6	22,6	83,9
	TS	3	9,7	9,7	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	12	38,7	38,7	58,1
	N	9	29,0	29,0	87,1
	TS	2	6,5	6,5	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	11	35,5	35,5	61,3
	N	8	25,8	25,8	87,1
	TS	3	9,7	9,7	96,8
	STS	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	16	51,6	51,6	71,0
	N	4	12,9	12,9	83,9
	TS	2	6,5	6,5	90,3
	STS	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Kompensasi (X1)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	6,5	6,5	6,5
	S	3	9,7	9,7	16,1
	N	4	12,9	12,9	29,0
	TS	8	25,8	25,8	54,8
	STS	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	6,5	6,5	6,5
	S	4	12,9	12,9	19,4
	N	6	19,4	19,4	38,7
	TS	7	22,6	22,6	61,3
	STS	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	7	22,6	22,6	22,6
	S	8	25,8	25,8	48,4
	N	7	22,6	22,6	71,0
	TS	5	16,1	16,1	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	38,7	38,7	38,7
	S	8	25,8	25,8	64,5
	N	5	16,1	16,1	80,6
	TS	4	12,9	12,9	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	16,1	16,1	16,1
	S	4	12,9	12,9	29,0
	N	6	19,4	19,4	48,4
	TS	7	22,6	22,6	71,0
	STS	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Gaya Kepemimpinan (X2)**D1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	29,0	29,0	29,0
	S	6	19,4	19,4	48,4
	N	4	12,9	12,9	61,3
	TS	4	12,9	12,9	74,2
	STS	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	7	22,6	22,6	48,4
	N	10	32,3	32,3	80,6
	TS	3	9,7	9,7	90,3
	STS	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	5	16,1	16,1	41,9
	N	9	29,0	29,0	71,0
	TS	7	22,6	22,6	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	9	29,0	29,0	54,8
	N	6	19,4	19,4	74,2
	TS	4	12,9	12,9	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	10	32,3	32,3	32,3
	S	9	29,0	29,0	61,3
	N	5	16,1	16,1	77,4
	TS	3	9,7	9,7	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	29,0	29,0	29,0
	S	7	22,6	22,6	51,6
	N	6	19,4	19,4	71,0
	TS	5	16,1	16,1	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	29,0	29,0	29,0
	S	7	22,6	22,6	51,6
	N	8	25,8	25,8	77,4
	TS	4	12,9	12,9	90,3
	STS	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	9	29,0	29,0	54,8
	N	7	22,6	22,6	77,4
	TS	4	12,9	12,9	90,3
	STS	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	7	22,6	22,6	41,9
	N	10	32,3	32,3	74,2
	TS	4	12,9	12,9	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	7	22,6	22,6	41,9
	N	11	35,5	35,5	77,4
	TS	5	16,1	16,1	93,5
	STS	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	16,1	16,1	16,1
	S	7	22,6	22,6	38,7
	N	10	32,3	32,3	71,0
	TS	5	16,1	16,1	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	9	29,0	29,0	54,8
	N	8	25,8	25,8	80,6
	TS	2	6,5	6,5	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Penerapan Sanksi (X₃)**E1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	7	22,6	22,6	41,9
	N	5	16,1	16,1	58,1
	TS	6	19,4	19,4	77,4
	STS	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	16,1	16,1	16,1
	S	5	16,1	16,1	32,3
	N	10	32,3	32,3	64,5
	TS	5	16,1	16,1	80,6
	STS	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

E3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	19,4	19,4	19,4
	S	7	22,6	22,6	41,9
	N	6	19,4	19,4	61,3
	TS	4	12,9	12,9	74,2
	STS	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

E4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	7	22,6	22,6	22,6
	S	8	25,8	25,8	48,4
	N	7	22,6	22,6	71,0
	TS	5	16,1	16,1	87,1
	STS	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

E5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	25,8	25,8	25,8
	S	7	22,6	22,6	48,4
	N	6	19,4	19,4	67,7
	TS	5	16,1	16,1	83,9
	STS	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

		Kompensasi	Gaya_Kepemimpinan	Penerapan_sanksi	Disiplin_kerja	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.375**	.728**	.659**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.375**	1	.531**	.632**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	189	189	189	189	189
Penerapan_sanksi	Pearson Correlation	.728**	.531**	1	.777**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	.659**	.632**	.777**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
Kinerja	Pearson Correlation	.530**	.444**	.575**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan_sanksi , Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 ^a	.691	.686	1.26081	2.023

a. Predictors: (Constant), Penerapan_sanksi, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin_kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	657.101	3	219.034	137.788	.000 ^a
Residual	294.084	27	1.590		
Total	951.185	30			

a. Predictors: (Constant), Penerapan_sanksi, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.297	1.317		.226	.822
	Kompensasi	.227	.066	.206	3.455	.001
	Gaya_Kepemimpinan	.330	.052	.308	6.379	.000
	Penerapan_sanksi	.440	.062	.464	7.111	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.453	1.86844

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	547.306	1	547.306	156.773	.000 ^a
Residual	652.832	29	3.491		
Total	1200.138	30			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.682	1.492		3.809	.000
	Disiplin_kerja	.759	.061	.675	12.521	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan_sanksi , Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

F A C T O R A N A L Y S I S

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.831
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square			537.229
Sphericity	df		10
	Sig.		.000

Anti-image Matrices

		Kompensasi	Gaya_Kepemimpinan peran serta	Penerapan_sanksi	Disiplin kerja	Kinerja
Anti-image Covariance	Kompensasi	.435	.063	-.167	-.062	-.058
	Gaya Kepemimpinan peran serta	.063	.588	-.054	-.150	-.020
	Penerapan sanksi	-.167	-.054	.308	-.119	-.016
	Disiplin kerja	-.062	-.150	-.119	.266	-.140
	Kinerja	-.058	-.020	-.016	-.140	.530
Anti-image Correlation	Kompensasi	.837 ^a	.125	-.456	-.182	-.120
	Gaya_Kepemimpinan peran serta	.125	.852 ^a	-.127	-.380	-.036
	Penerapan_sanksi	-.456	-.127	.815 ^a	-.415	-.039
	Disiplin_kerja	-.182	-.380	-.415	.795 ^a	-.373
	Kinerja	-.120	-.036	-.039	-.373	.890 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Kompensasi	1.000	.650
Gaya_Kepemimpinan peran serta	1.000	.504
Penerapan_sanksi	1.000	.788
Disiplin_kerja	1.000	.842
Kinerja	1.000	.611

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.396	67.911	67.911	3.396	67.911	67.911
2	.654	13.089	81.000			
3	.497	9.933	90.933			
4	.263	5.264	96.197			
5	.190	3.803	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Kompensasi	.806
Gaya_Kepemimpinan	.710
Penerapan_sanksi	.888
Disiplin_kerja	.918
Kinerja	.782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix

		Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Penerapan Sanksi	Disiplin kerja	Kinerja
Correlation	Kompensasi	1.000	.375	.728	.659	.530
	Gaya Kepemimpinan peran serta	.375	1.000	.531	.632	.444
	Penerapan sanksi	.728	.531	1.000	.777	.575
	Disiplin kerja	.659	.632	.777	1.000	.675
	Kinerja	.530	.444	.575	.675	1.000
Sig. (1-tailed)	Kompensasi		.000	.000	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan peran serta	.000		.000	.000	.000
	Penerapan sanksi	.000	.000		.000	.000
	Disiplin kerja	.000	.000	.000		.000
	Kinerja	.000	.000	.000	.000	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.375	1.99796

a. Predictors: (Constant), Penerapan_sanksi, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.645	3	153.882	38.549	.000 ^a
	Residual	738.493	27	3.992		
	Total	1200.138	30			

a. Predictors: (Constant), Penerapan_sanksi, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.624	2.087		1.737	.084
	Kompensasi	.299	.104	.241	2.864	.005
	Gaya_Kepemimpinan	.237	.082	.196	2.886	.004
	Penerapan_sanksi	.315	.098	.295	3.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja