

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**SRI WINARTI
NPM: 2302120220**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



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, 19 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SRI WINARTI
NPM: 2302120220

Dengan judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Syamsidar, S.E, M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 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, 19 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SRI WINARTI
NPM: 2302120220

Dengan judul:

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 12 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Syamsidar, S.E, M.Si.,Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 19 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Handwritten signature of Sri Winarti.

SRI WINARTI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sri Winarti
NPM : 2302120220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Agustus 2025

Banda Aceh, 19 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SRI WINARTI

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

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

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda (Ismail Basyarah) dan Ibunda (Rohana) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terduga sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Suami tercinta (Muhammad Nur) dan anak-anakku tersayang (Muhammad Ahlu Farizy, Nasya Febrila dan Niafa Fadheela) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Julita, Suriana, Maya, Salmiah, Darmawan dan Ronny) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 14 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	10
1.3 Tujuan penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	12
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	15
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja.....	17
2.1.2 Fasilitas Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja	18
2.1.2.2 Jenis-Jenis dan Tujuan Fasilitas Kerja	20
2.1.2.2 Fungsi dan Manfaat Fasilitas Kerja.....	21
2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.4 Kompensasi	28
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	30
2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	31
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	31
2.2 Penelitian Sebelumnya	32

2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tujuan Peneliatian	38
3.1.2 Jenis Penelitian	38
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	39
3.1.4 Horizon Waktu	39
3.1.5 Unit Analisis	40
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	41
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	43
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.6 Pengujian Data.....	45
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	45
3.6.2 Pengujian Reabilitas	45
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	46
3.7 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Visi dan Misi	50
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Karakteristik Responden	50
4.2.2 Pengujian Data	52
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	55
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	60
2.4.2.1 Uji Normalitas	60
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	61
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	62
4.2.5 Pengujian Hipotesis	63
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	66
4.3 Implikasi Penelitian	68
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Horizon Waktu	40
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai.....	41
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	42
Tabel 3.4 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	51
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	52
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	52
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	53
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja.....	56
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	57
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kompensasi	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	62

**PENGARUH FASILITAS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SRI WINARTI
NPM :2302120220

Pembimbing 1. Syamsidar, SE, M.Si, Ak.CA
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Semakin bagus fasilitas yang ada di kantor serta semakin disiplinnya para pegawai dan semakin bagus kompensasi yang diberikan maka semakin besar peluang bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia

pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

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

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Kasmir dalam Masripah dan Rahmi (2025:144) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang berdasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Hermanto dalam Masripah dan Rahmi (2025:144) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendorong

pelaksanaan tugas pekerja guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Fasilitas kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang perlu disediakan oleh perusahaan, baik berupa fasilitas utama maupun fasilitas pendukung untuk memastikan kemudahan dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Undang-undang mengenai fasilitas kerja pegawai diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat (3) UU ini mengatur kewajiban organisasi terhadap fasilitas kesejahteraan pekerja. Fasilitas tersebut meliputi berbagai hal yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan pekerja. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instansi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah disiplin kerja pegawai. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap pegawai. Disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Menurut Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327) disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan,

prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan instansi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan kinerja pegawai yang baik harus dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan.

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintah disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai itu sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan setiap organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi /sikap hormat yang berada pada diri pegawai terhadap peraturan serta ketetapan yang ada.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada fasilitas kerja dan disiplin kerja akan tetapi juga pada kompensasi pegawai. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai di instansi ini. Hasibuan dalam Masripah dan Rahmi (2025:145) menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa

uang atau dalam bentuk natura, dimana karyawan atau pekerja menerimanya dari manajemen, atau pemberi kerja. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun nonfinansial.

Merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kompensasi merupakan semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang pegawai atas pemberian jasanya kepada instansi. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai serta mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga individu menjadi lebih berprestasi dan memberikan dampak baik bagi instansi.

Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. UU ASN ini mengatur hak-hak PNS, termasuk kompensasi yang bersifat materiil dan non-materiil. Kompensasi ini meliputi gaji, tunjangan, fasilitas, jaminan sosial, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, pengelolaan kompensasi yang baik sangat

diperlukan agar organisasi mampu mencapai tujuannya dan dapat memelihara, memperoleh serta menjaga kinerja pegawai agar tetap baik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang administrasi kependudukan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya berstatus pegawai negeri sipil dan tenaga kerja sukarela yang dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien agar dapat melayani masyarakat dengan baik.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 30 April sampai dengan 3 Mei 2025 dengan mewawancara 15 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui bahwa sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Kategori			
		Baik	%	Kurang	%
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	8	53,3%	7	46,7%
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	6	40%	9	60%
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	7	46,7%	8	53,3%
4	Pegawai dapat melakukan kerjasama yang baik dalam bekerja	6	40%	9	60%

Sumber : Data Pra Survei 2025

Tabel diatas dapat memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya menurun, terlihat dari hasil kerja yang masih kurang sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan.

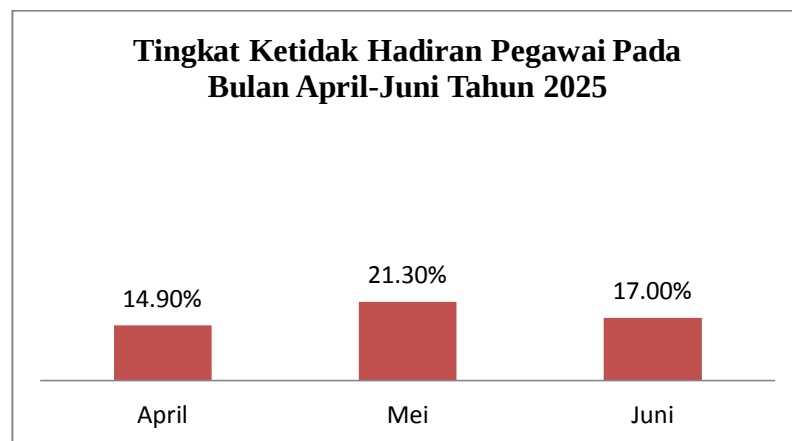
Masih ada beberapa pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan kualitas hasil kerja tidak memenuhi kualitas standar.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya pegawainya sudah mendapatkan pembagian tugas masing-masing di bagian yang ditempati. Sistem kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya dibagi berdasarkan bagiannya, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang ada. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan tugas yang harus dikerjakan masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama tim di tiap bagian sehingga tidak hanya menjadi tugas individu saja melainkan menjadi tugas bersama.

Selanjutnya terdapat masalah mengenai fasilitas kerja yang kurang memadai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya yang berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai. Fenomena ini dapat dilihat dari sisi kualitas kerja, terdapat keluhan dari atasan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh beberapa pegawai masih belum memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor fasilitas kerja yang kurang mendukung, seperti peralatan kantor yang kurang sesuai kebutuhan atau sering mengalami gangguan. Ada beberapa ruangan memiliki fasilitas yang kurang memadai. Kerusakan terjadi pada beberapa fasilitas kantor, termasuk meja dan AC yang kurang dingin.

Selain itu, Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya yaitu masih ada pegawai

yang kurang disiplin yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh Instansi, dimana ada beberapa pegawai yang masuk tidak tepat waktu, serta ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan apapun. Selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya.



Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan kurva diatas menunjukkan bahwa jumlah 47 pegawai presentase ketidak kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya mengalami penurunan, dapat terlihat pada bulan Mei meningkat hingga 21,30%, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya.

Fenomena yang sering terjadi terkait dengan kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya adalah hambatan-hambatan yang diterima pegawai dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun antara lain seperti, tunjangan yang didapat terkadang masih kecil untuk

diterima oleh pegawai. Ini mengakibatkan pegawai dalam hal bekerja selalu mengeluh atau tidak menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Aceh Barat Daya

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

4. Apakah fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut Gani dalam Novianti, Ismail dan Irwan (2024:03) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama suatu periode waktu tertentu. Keseluruhan, konsep kinerja mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, menjadi cerminan dari usaha individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Kasmir dalam Masripah dan Rahmi (2025:144) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja.

Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bakhri (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara dalam Pelasula, Tjokro dan Nanulaita (2024:458)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022 (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 tentang indikator kinerja yaitu:

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

5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar dalam Safitri dan Kasmari (2022: 17) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja

karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata. Tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja pegawai akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Asri dalam Novianti, Ismail dan Irwan (2024:02) mengatakan bahwa fasilitas kerja menjadi suatu sarana yang disediakan oleh organisasi untuk memfasilitasi jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan atau manajemen. Adanya fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, membantu meningkatkan prestasi kerja mereka. fasilitas kerja berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas.

Menurut Selanjutnya menurut Alma dalam Alnabe, Pala dan Lassa (2023:97) fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan

kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja pegawai agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Fasilitas kerja adalah alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja menjadi dorongan bagi karyawan dalam membantu mereka menjadi lebih produktif dan meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hermanto dalam Masripah dan Rahmi (2025:144) fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendorong pelaksanaan tugas pekerja guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Fasilitas kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang perlu disediakan oleh perusahaan, baik berupa fasilitas utama maupun fasilitas pendukung untuk memastikan kemudahan dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas mereka.

Selain itu, fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian pekerjaan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas pegawai di dalam instansi. Menurut Yonda dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) fasilitas kerja dapat dikatakan sebagai layanan yang meliputi sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kerja, dapat meningkatkan produktivitas. Fasilitas kerja,

berupa sarana dan prasarana, bertujuan mendukung kegiatan kerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dari beberapa definisi fasilitas kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh instansi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instansi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis dan Tujuan Fasilitas Kerja

Menurut Yuwono dalam Pelasula, Tjokro dan Nanulaita (2024:456) adapun jenis-jenis dan tujuan dari fasilitas kerja yaitu terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana, yaitu pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
5. Tanah, yaitu aset yang terdampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupu yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

6. Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, dan lainnya.

2.1.2.3 Fungsi dan Manfaat Fasilitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Pelasula, Tjokro dan Nanulaita (2024:457), fasilitas kerja memiliki beberapa fungsi dan manfaat penting, antara lain:

- 1) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Mendukung kelancaran operasional organisasi atau perusahaan. Fasilitas kerja yang baik dapat memperlancar proses kerja dan operasional organisasi atau perusahaan.
- 4) Memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, pegawai dapat lebih mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 5) Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

2.1.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam Masripah dan Rahmi (2025:145) bahwa inndikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas Alat Kerja
Fasilitas alat kerja adalah suatu alat yang apabila tanpa alat tersebut pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat dilakukan. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa fasilitas alat kerja ini merupakan fasilitas yang wajib ada karena jika fasilitas ini tidak ada, maka dapat menghambat pelaksanaan kegiatan lembaga bahkan mungkin saja kegiatan lembaga sama sekali tidak bisa berjalan.
2. Fasilitas perlengkapan kerja
Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua benda atau orang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi,

melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan. Fasilitas perlengkapan kerja meliputi gedung, ruang kerja, penerangan, prasarana, alat komunikasi, penyegar ruangan dan peralatan rumah tangga kantor. Tanpa adanya hal tersebut kegiatan suatu organisasi masi bisa dijalankan dengan baik karena perlengkapn kerja hanya sebagai alat pelengkap saja.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang disediakan oleh lembaga untuk pegawainya dan berfungsi secara sosial. Seperti penyediaan mess, asrama untuk para pegawai dan kendaraan bermotor. Dengan pemenuhan fasilitas sosial ini para pekerja atau pegawai akan lebih merasakan perhatian yang diberikan oleh perusahaan/lembaga karena hal tersebut berada diluar pekerjaan mereka.

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Arif dan maulana (2023:111). Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Menurut Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327) disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan

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

Sedangkan menurut Wulandari dalam Harpis dan Harahap (2023:213) menyatakan bahwa disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Hasibuan dalam Lambi (2023:90) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Jufizen dalam Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:449) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga instansi dapat memperoleh hasil yang optimal.

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

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Jufizen dalam Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:450) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan

harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikandapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Sehendro dalam Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai
Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.
2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.
Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif.
Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327) mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

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

perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

4. Keadilan

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

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

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

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyamaa

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Linda Suprihatin dalam

Novianti, Ismail dan Irwan (2024:3) konsep kompensasi dimaksudkan sebagai penghargaan atau reward dari perusahaan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang tidak hanya terkait dengan aspek ekonomi, tetapi seiring dengan kepercayaan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keberlanjutan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Masripah dan Rahmi (2025:145) menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa uang atau dalam bentuk natura, dimana pegawai atau pekerja menerimanya dari manajemen, atau pemberi kerja. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun nonfinansial. Merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi merupakan semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang pegawai atas pemberian jasanya kepada instansi.

Menurut Handoko dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:328) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Berdasarkan

beberapa teori tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada organisasi, dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Yuliantari dewi dalam Arifah, Khojin dan Aisyah (2024:1249) kompensasi sebagai imbalan atau imbalan yang instansi berikan atau organisasi kepada pegawainya atas sumbangsih tenaga dan pikirannya terhadap pencapaian entitas dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Imbalan ini tidak hanya berupa gaji, tetapi juga termasuk tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lainnya yang merupakan bagian dari paket kompensasi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi atau non materi. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Menurut Herawati dalam Latif, Yantu dan Bahsoan (2023:143), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi,

inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

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

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam Latif, Yantu dan Bahsoan (2023:243) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif

- b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- 2. Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Masripah dan Rahmi (2025:146) indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

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

2.2 Penelitian Sebelumnya

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

Penelitian ini dilakukan oleh Novianti, Ismail dan Irwan (2024) dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa. Fasilitas dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa.

Penelitian ini dilakukan oleh Serang (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Hasil Penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang.

Penelitian ini dilakukan oleh Novianti, Ismail dan Irwan (2024) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,219. Hal ini menegaskan bahwa sistem

kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja, menurunkan potensi turnover, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini dilakukan oleh Alnabe, Pala, Lassa dan Naiheli (2023) dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Keadaan ini dapat terjadi karena dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka pegawai berpandangan bahwa tidak perlu melakukan usaha ekstra untuk mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawab individu. Hasil berbeda ditunjukkan oleh variabel pelatihan, dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

Penelitian ini dilakukan oleh Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024) dengan judul pengaruh kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, kompensasi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa. Novianti, Ismail dan Irwan (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Fasilitas dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Mamasa	– Variabel independen (Fasilitas dan kompensasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Serang (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang	– Variabel independen (Disiplin kerja dan kompensasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Novianti, Ismail dan Irwan (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,219. Hal ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja, menurunkan potensi turnover, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik	– Variabel independen (Kompensasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

Tabel 2.1
Lanjutan Penelitian Sebelumnya

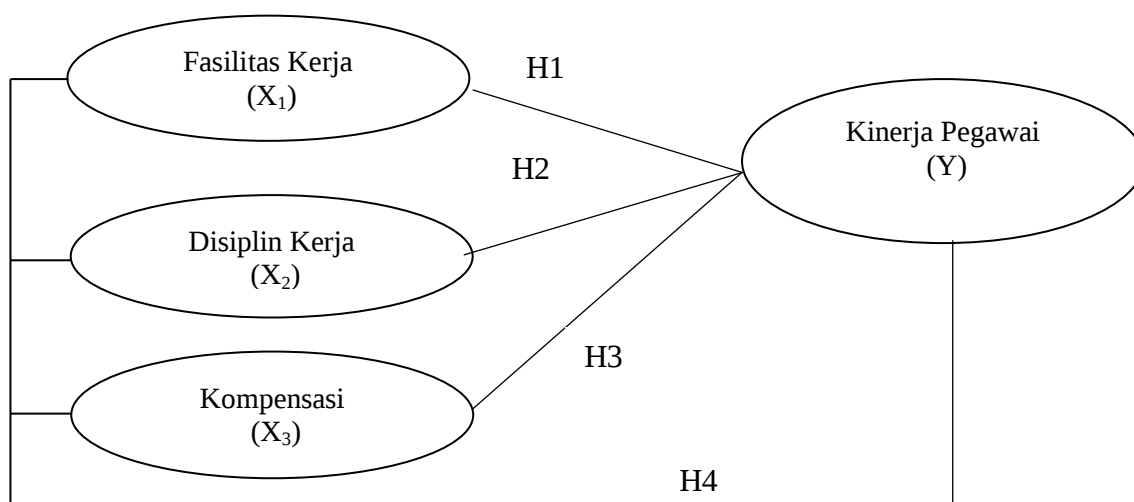
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh fasilitas kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Alnabe, Pala, Lassa dan Naiheli (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil berbeda ditunjukkan oleh variabel pelatihan, dimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka	– Variabel independen (Fasilitas) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel pelatihan - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024)	– Penelitian Kuantitatif	secara parsial variabel kompetensi, kompenasi, dan pengendalian intenral berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpegaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	– Variabel independen (Kompensasi dan disiplin) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kompetensi, komitemen organisasi dan pengendalian internal - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu paradigma memberikan penjelasan hubungan berbagai unsur yang di identifikasi sebagai permasalahan yang penting. Untuk menjelaskan korelasi tiap variabel independen dan dependen, yang telah di tetapkan menggunakan studi teoritis dan penelitian terdahulu serta kerangka

pemikiran tentang hubungan antar variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta variabel fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen. Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan awal dan masih bersifat sementara yang dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (*empiris*) yang dapat diperoleh. Dari kerangka pemikiran di atas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

- H2: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

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

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan proposal skripsi ini yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya di desa Drien Rampak, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34),

studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Dibat Oleh Peneliti

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 47 orang pegawai yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	16	Pengadministrasi Kependudukan	2
2	Sekretais	1	17	Pengadministrasi Persuratan	1
3	Kabid Hak dan Pemanfaatan Data	1	18	Pengelola Data	1
4	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	1	19	Verifikator Keuangan	1
5	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1	20	Pengadministrasi Akta Kelahiran dan Kematian	1
6	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1	21	Analisis Barang Milik Negara	1
7	Pengadministrasi Kepegawaian	1	22	Pengolah Data Pelayanan	2
8	Administrator Database Kependudukan Ahli Muda	6	23	Analisis Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2
9	Perencanaan Ahli Muda	1	24	Penyusun Dampak Kependudukan	1
10	Pengadministrasi Keuangan	1	25	Pengadministrasi Perkawinan dan Pencatatan Perkawinan	1
11	Ahli Pertama Pranata Komputer	1	26	Analisis Pelayanan	3
12	Penyusun Analisis Dampak Kependudukan	1	27	Sekretaris Pelayanan	1
13	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	1	28	Pengemudi	1
14	Pengelola Mutasi Penduduk	1	29	Petugas Keamanan	1
15	Pengadministrasi Umum	8	30	Pramu Kebersihan	1

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

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

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

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

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

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

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

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dewi dan Purnawati (2024:203)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Dewi dan Purnawati (2024:203)	Likert	A1-A6
2.	Fasilitas Kerja (X_1)	Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendorong pelaksanaan tugas pekerja guna meningkatkan	1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja. 3. Fasilitas sosial 4. Mempercepat proses kerja. Hermanto dalam	Likert	B1-B4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
		produktivitas dalam bekerja. Hermanto dalam Masripah dan Rahmi (2025:144)	Masripah dan Rahmi (2025:144)		
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin pegawai atau disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hokum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan. Hilmi dalam Siregar, Jayanti dan Halim (2024:327)	Likert	C1-C8
4.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa uang atau dalam bentuk natura, dimana pegawai atau pekerja menerimanya dari manajemen, atau pemberi kerja. Hasibuan dalam Masripah dan Rahmi (2025:145)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif dan bonus 4. Fasilitas. Sutrisno dalam Masripah dan Rahmi (2025:146)	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

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

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Fasilitas Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas

kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

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

1. Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

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

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Fasilitas Kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya untuk saat ini yaitu bapak Jamaluddin, S.pd. Tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya adalah menyelenggarakan urusan Pemerintahan Khususnya yang berkaitan dengan masalah Kependudukan dan mengkoordinir secara komprehensif di seluruh aspek kegiatan pelayanan Kependudukan yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan dan peningkatan kualitas laporan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai fungsi:

- a. Memberdayakan semua sektor pelayanan kependudukan yang berada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dengan baik.
- b. Mempertahankan meningkatkan kesinambungan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan tatanan sistem Kependudukan dan Pencatatan Sipil Nasional.

4.1.1 Visi dan Misi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu “Terwujudnya Tertib Administrasi dan Informasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Yang Akurat “.

Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta mendorong kesadaran masyarakat akan pentingnya dokumen Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
2. Menyajikan Informasi Database dan Pencatatan Sipil;
3. Menyajikan Informasi database kependudukan yang akurat;
4. Menyajikan informasi database pencatatan sipil yang akurat.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya Responden dalam penelitian ini terdiri dari 47 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan

mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	16	34,0
2	Wanita	31	66,0
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 31 orang responden (66%) dan kelamin pria sebanyak 16 orang responden (34%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	1	2,1
2	26-35 Tahun	10	21,3
3	36-45 Tahun	20	42,5
4	≥ 46 Tahun	16	34,0
Jumlah		47	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan usia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dengan frekuensi yang paling tinggi yaitu 36-45 tahun sebanyak 20 orang (42,5%), selanjutnya berusia ≥ 46 tahun sebanyak 16 orang (34,0%), yang berusia 26-35 tahun sebanyak 10 orang (21,3%) dan yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 1 orang (2,1%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	21	44,7
3	Diploma	5	10,6
4	Sarjana	20	42,6
5	Pasca Sarjana	1	2,1
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, responden yang frekuensi tinggi berpendidikan SMA sebanyak 21 orang (44,7%), selanjutnya yang berpendidikan sarjana sebanyak 20 orang (42,6%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (10,6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang (2,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	15	32,0
2	6-10 Tahun	10	21,2
3	11-15 Tahun	17	36,2
4	≥ 16 Tahun	5	10,6
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya terlihat bahwa responden dengan frekuensi tertinggi responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 17 orang (36,2%), selanjutnya yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 15 orang (32,0%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun

sebanyak 10 orang (21,2%), dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 5 orang (10,6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=47)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,626	0,288	Valid
2		Kuantitas	0,854	0,288	Valid
3		Ketapan waktu	0,452	0,288	Valid
4		Efektivitas	0,770	0,288	Valid
5		Kemandirian	0,725	0,288	Valid
6		Komitmen kerja	0,570	0,288	Valid
1	Fasilitas Kerja(X ₁)	Fasilitas alat kerja	0,599	0,288	Valid
2		Fasilitas perlengkapan kerja.	0,740	0,288	Valid
3		Fasilitas sosial	0,666	0,288	Valid
4		Mempercepat proses kerja	0,701	0,288	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₂)	Tujuan dan kemampuan	0,357	0,288	Valid
2		Teladan pimpinan	0,292	0,288	Valid
3		Balas jasa	0,631	0,288	Valid
4		Keadilan	0,485	0,288	Valid
5		Pengawasan melekat	0,413	0,288	Valid
6		Sanksi hokum	0,632	0,288	Valid
7		Ketegasan	0,380	0,288	Valid
8		Hubungan	0,427	0,288	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=47)	Hasil Uji
1	Kompensasi (X ₃)	Kebersihan	0,633	0,288	Valid
2		Penerangan	0,485	0,288	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,852	0,288	Valid
4		Keamanan kerja	0,767	0,288	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,194) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

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

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X ₁)	0,834	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X ₂)	0,717	0,60	Handal
Kompensasi (X ₃)	0,843	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,866	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel fasilitas kerja (X₁) dengan nilai 0,834, disiplin kerja (X₂) dengan nilai 0,717, kompensasi (X₃) dengan nilai 0,843 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,866. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

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

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	29	61,7	18	38,3	0	0	0	0	0	0	4,62
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	24	51,1	16	34,0	7	14,9	0	0	0	0	4,36
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	18	38,3	28	59,6	1	2,1	0	0	0	0	4,36
4	Pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuahn	27	57,4	17	36,2	3	6,4	0	0	0	0	4,51
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	23	48,9	19	40,4	5	10,6	0	0	0	0	4,38
6	Pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan	24	51,1	21	44,7	2	4,3	0	0	0	0	4,47
Nilai Rerata												4,45

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu

pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,62(5) yang berarti sangat setuju, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhannya diperoleh jawaban rata-rata 4,51(5) yang berarti sangat setuju, pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,45(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Fasilitas Kerja

No	Fasilitas Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Fasilitas alat kerja yang disediakan instansi sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	26	55,3	17	36,2	4	8,5	0	0	0	0	4,47
2	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (Ac, Wifi dll) dapat membantu pekerjaan pegawai	24	51,1	11	23,4	12	25,5	0	0	0	0	4,26
3	Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan	28	59,6	17	36,2	2	4,3	0	0	0	0	4,55

No	Fasilitas Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Penggunaan fasilitas kerja yang tepat di berikan oleh instansi dapat mempecepat proses pekerjaan	22	46,8	14	29,8	11	23,4	0	0	0	0	4,23
	Nilai Rerata											4,37

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel fasilitas kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu fasilitas alat kerja yang disediakan instansi sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju, fasilitas perlengkapan kerja kantor (Ac, Wifi dll) dapat membantu pekerjaan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju, Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan diperoleh jawaban rata-rata 4,55(5) yang berarti sangat setuju, penggunaan fasilitas kerja yang tepat di berikan oleh instansi dapat mempecepat proses pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel fasilitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,37(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

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

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai	22	46,8	18	38,3	7	14,9	0	0	0	0	4,32

No	Disiplin Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	21	44,7	16	34,0	10	21,3	0	0	0	0	4,23
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai	25	53,2	15	31,9	7	14,9	0	0	0	0	4,38
4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai	18	38,3	28	59,6	1	2,1	0	0	0	0	4,36
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	21	44,7	19	40,4	7	14,9	0	0	0	0	4,30
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	24	51,1	16	34,0	7	14,9	0	0	0	0	4,36
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi	19	40,4	17	36,2	11	23,4	0	0	0	0	4,17
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik	24	51,1	21	44,7	2	4,3	0	0	0	0	4,47
Nilai Rerata												4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,38(5) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya

disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,32(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kompensasi (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	16	34,0	26	55,3	5	10,6	0	0	0	0	4,23
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai	16	34,0	22	46,8	9	19,1	0	0	0	0	4,15
3	Insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	25	53,2	14	29,8	8	17,0	0	0	0	0	4,36
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	26	55,3	16	34,0	5	10,6	0	0	0	0	4,45
	Nilai Rerata											4,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai

dengan jabatan yang ditempati pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh nilai rerata sebesar 4,30(4) yang berarti setuju

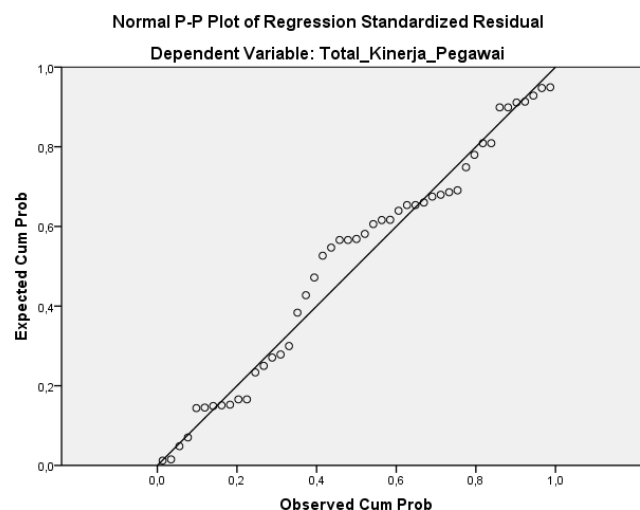
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fasilitas_Kerja	0,405	2,466
Disiplin_Kerja	0,525	1,904
Kompensasi	0,690	1,449

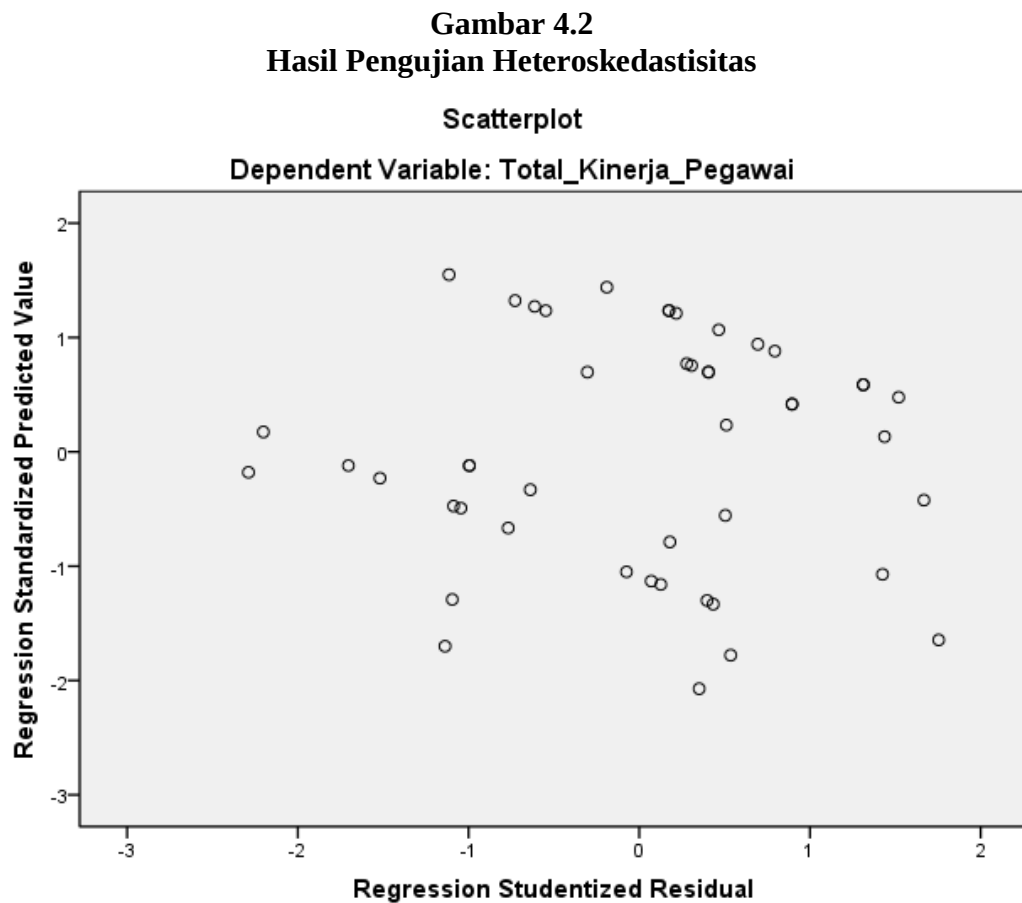
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

4.2.5 Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,375	2,727		3,071	0,004
	Total_Fasilitas_Kerja	0,415	0,140	0,350	2,969	0,005
	Total_Disiplin_Kerja	0,876	0,090	1,008	9,743	0,000
	Total_Kompensasi	0,273	0,111	0,223	2,465	0,018

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2025)

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

$$Y = 8,375 + 0,415X_1 + 0,876X_2 + 0,273X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 8,375$

Berarti apabila variabel fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 8,375.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,415$

Fasilitas kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,415. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel fasilitas

kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,415 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,876$

Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,876. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,876 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,273$

Kompensasi (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,273. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,273 satuan

1. Uji t (Parsial)

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

a. Fasilitas Kerja (X_1)

Pada variabel fasilitas kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,969) > t_{tabel} (2,017)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel fasilitas kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik fasilitas kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Disiplin kerja (X_2)

Pada variable budaya kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (9,743) > t_{tabel} (2,017)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Kompensasi (X_3)

Pada variable kompensasi (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,465) > t_{tabel} (2,017)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kompensasi (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

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

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,873	3	93,958	44,913	0,000 ^a
	Residual	89,957	43	2,092		
	Total	371,830	46			

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin_Kerja, Total_Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $44,913 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,882 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

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

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,871 ^a	0,758	0,741	1,446

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin_Kerja, Total_Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3).dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,741 atau 74,1%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian internal

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 4 indikator alat ukur mengenai fasilitas kerja. Pada penelitian ini hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan dengan perolehan jawaban rata-rata 4,55(5) yang berarti sangat setuju. Hal ini dapat meningkatkan fasilitas kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novianti, Ismail dan Irwan (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 8 indikator alat ukur mengenai disiplin kerja. Pada penelitian ini hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik perolehan jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju. Maka disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui meningkatkan kesadaran dalam diri masing-masing untuk berangkat dan pulang kerja dengan tepat waktu serta mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini dapat meningkatkan

disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Serang (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 4 indikator alat ukur mengenai variabel kompensasi. Pada penelitian ini hasil kuesioner dengan nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai perolehan jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Kompensasi dapat memberikan dampak yang positif bagi sebagian besar pegawai. Fungsi pemberian kompensasi bagi pegawai dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini dapat meningkatkan kompensasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Semakin bagus fasilitas yang ada di kantor serta semakin disiplinnya para pegawai dan semakin

bagus kompensasi yang diberikan maka semakin besar peluang bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan fasilitas kerja dengan cara memperhatikan fasilitas kerja pegawai supaya pimpinan memberikan fasilitas yang tepat agar dapat mempercepat proses pekerjaan pegawai.
2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya masih ada beberapa pegawai yang masih kurang dalam kedisiplinan, sebaiknya pimpinan agar dapat memperhatikan disiplin kerja pegawai supaya apabila ada pegawai yang kurang disiplin maka pimpinan dapat bersikap tegas dalam menghadapi pegawai yang kurang disiplin.
3. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kompensasi dengan cara kompensasi berupa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.
4. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mendukung kinerja pegawai supaya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar dan waktu yang telah ditetapkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alnabe, G. E., Pala, A., Lassa, A., & Naiheli, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bangun Manajemen*, 1(2), 96-102.
- Arifah, R. D., Khojin, N., & Aisyah, N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tegal. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 2(4), 1247-1259.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harpis, M., & Harahap, S. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(4), 209-221.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 88-97
- Latif, M., Yantu, I., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 139-152.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142-155.

- Mawarni, Z., Ahyaruddin, M., & Fitriana, N. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(4), 445-458.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 803-814
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novianti, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamasa. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(1).
- Pelasula, O., Tjokro, C. I., Nanulaita, D. T., & Tousalwa, C. C. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 455-464.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Serang, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 211-222.
- Siregar, J. N., Jayanti, N., & Halim, A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 325-336.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 81-88
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat Daya

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

Saya Sri Winarti (2302120020) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun
7. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

LAMPIRAN I KUESIONER

Daftar Pertanyaan

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

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan					
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Pegawai mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuahn					
5	Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Pegawai selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan					

B. Fasilitas Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas alat kerja yang disediakan instansi sangat membantu saya dalam meyelesaikan pekerjaan					
2	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (Ac, Wifi dll) dapat membantu pekerjaan pegawai					
3	Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan					
4	Penggunaan fasilitas kerja yang tepat di berikan oleh instansi dapat mempecepat proses pekerjaan					

C. Disiplin Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					

LAMPIRAN I KUESIONER

4	Pimpinan selalu adil kepada setiap pegawai					
5	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
6	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
7	Ketegasan pimpinan terhadap pegawai dibutuhkan dalam suatu instansi					
8	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik					

D. Kompensasi (X₃)

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

LAMPIRAN II TABULASI DATA

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

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)							Fasilitas Kerja (X1)					Disiplin Kerja (X2)										Kompensasi (X3)				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3	
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	16	
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	19	
24	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	3	5	5	18	
25	4	4	5	4	4	4	25	4	3	4	3	14	5	4	3	3	3	4	5	4	31	3	4	3	4	14	
26	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	4	5	5	18	
27	5	3	4	5	3	3	23	5	5	5	5	20	3	4	5	5	4	3	4	3	31	4	4	5	5	18	
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	4	14	
29	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	3	4	4	16	
30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	5	5	5	19	
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	20	
32	5	3	3	3	4	5	23	4	4	4	4	16	5	5	3	4	5	3	3	5	33	4	4	4	4	16	
33	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	20	3	3	4	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	20	
34	5	5	5	5	4	5	29	5	3	5	3	16	4	4	5	3	5	5	5	5	36	3	3	3	3	12	
35	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	3	4	4	15	
36	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	5	5	19	
37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	4	16	
38	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	3	17	5	5	4	3	4	4	4	4	33	5	5	5	5	20	
39	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	16	5	3	5	3	5	5	5	5	36	3	4	3	3	13	
40	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	16	3	3	5	5	5	5	5	5	36	4	4	4	4	16	
41	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	20	
42	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	19	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)							Fasilitas Kerja (X1)					Disiplin Kerja (X2)										Kompensasi (X3)				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3	
43	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	4	16	
44	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	14	3	4	4	3	4	3	4	4	29	5	5	5	5	20	
45	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	4	4	4	16	
46	5	3	4	3	4	3	22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	5	3	4	3	27	5	5	5	5	20	
47	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	5	5	19	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics					
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N	Valid	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,62	4,36	4,36	4,51	4,38	4,47
Std. Deviation		,491	,735	,529	,621	,677	,584
Sum		217	205	205	212	206	210

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	18	38,3	38,3
	5	29	61,7	61,7
	Total	47	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	7	14,9	14,9
	4	16	34,0	34,0
	5	24	51,1	51,1
	Total	47	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	1	2,1	2,1
	4	28	59,6	59,6
	5	18	38,3	38,3
	Total	47	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,4	6,4	6,4
	4	17	36,2	36,2	42,6
	5	27	57,4	57,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	19	40,4	40,4	51,1
	5	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,3	4,3	4,3
	4	21	44,7	44,7	48,9
	5	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Facilitas_Kerja_P1 Facilitas_Kerja_P2
Facilitas_Kerja_P3 Facilitas_Kerja_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Facilitas_Kerja_P1	Facilitas_Kerja_P2	Facilitas_Kerja_P3	Facilitas_Kerja_P4
N	Valid	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,47	4,26	4,55	4,23
Std. Deviation		,654	,846	,583	,813
Sum		210	200	214	199

Frequency Table

Fasilitas_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,5	8,5	8,5
	4	17	36,2	36,2	44,7
	5	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fasilitas_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	25,5	25,5	25,5
	4	11	23,4	23,4	48,9
	5	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fasilitas_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,3	4,3	4,3
	4	17	36,2	36,2	40,4
	5	28	59,6	59,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fasilitas_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23,4	23,4	23,4
	4	14	29,8	29,8	53,2
	5	22	46,8	46,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

```

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

```

Frequencies

		Statistics							
		Disiplin_ Kerja P1	Disiplin_ Kerja P2	Disiplin_ Kerja P3	Disiplin_ Kerja P4	Disiplin_ Kerja P5	Disiplin_ Kerja P6	Disiplin_ Kerja P7	Disiplin_ Kerja P8
N	Valid	47	47	47	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,32	4,23	4,38	4,17	4,30	4,36	4,36	4,47
Std. Deviation		,726	,786	,739	,789	,720	,735	,529	,584
Sum		203	199	206	196	202	205	205	210

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9
	4	18	38,3	53,2
	5	22	46,8	100,0
	Total	47	100,0	

Disiplin_Kerja_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21,3	21,3
	4	16	34,0	55,3
	5	21	44,7	100,0
	Total	47	100,0	

Disiplin_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	15	31,9	31,9	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23,4	23,4	23,4
	4	17	36,2	36,2	59,6
	5	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	19	40,4	40,4	55,3
	5	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,9	14,9	14,9
	4	16	34,0	34,0	48,9
	5	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,1	2,1	2,1
	4	28	59,6	59,6	61,7
	5	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,3	4,3	4,3
	4	21	44,7	44,7	48,9
	5	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_P1 Kompensasi_P2 Kompensasi_P3
Kompensasi_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Kompensasi_P1	Kompensasi_P2	Kompensasi_P3	Kompensasi_P4
N	Valid	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,15	4,23	4,36	4,45
Std. Deviation		,722	,633	,764	,686
Sum		195	199	205	209

Frequency Table

Kompensasi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	19,1	19,1	19,1
	4	22	46,8	46,8	66,0
	5	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompensasi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	26	55,3	55,3	66,0
	5	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompensasi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,0	17,0	17,0
	4	14	29,8	29,8	46,8
	5	25	53,2	53,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Kompensasi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,6	10,6	10,6
	4	16	34,0	34,0	44,7
	5	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,866	,863	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	22,09	6,297	,626	,632	,852
Kinerja_Pegawai_P2	22,34	4,795	,854	,910	,805
Kinerja_Pegawai_P3	22,34	6,577	,452	,303	,876
Kinerja_Pegawai_P4	22,19	5,463	,770	,781	,824
Kinerja_Pegawai_P5	22,32	5,352	,725	,863	,832
Kinerja_Pegawai_P6	22,23	6,096	,570	,353	,859

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Fasilitas_Kerja_P1 Fasilitas_Kerja_P2
Fasilitas_Kerja_P3 Fasilitas_Kerja_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,841	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas_Kerja_P1	13,04	3,781	,599	,671	,819
Fasilitas_Kerja_P2	13,26	2,890	,740	,739	,758
Fasilitas_Kerja_P3	12,96	3,868	,666	,678	,800
Fasilitas_Kerja_P4	13,28	3,074	,701	,745	,776

```

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

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,717	,719	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	30,28	9,074	,357	,449	,721
Disiplin_Kerja_P2	30,36	9,192	,292	,277	,738
Disiplin_Kerja_P3	30,21	7,606	,631	,584	,638
Disiplin_Kerja_P4	30,43	7,945	,485	,474	,672
Disiplin_Kerja_P5	30,30	8,475	,413	,379	,688
Disiplin_Kerja_P6	30,23	7,618	,632	,645	,638
Disiplin_Kerja_P7	30,23	9,531	,380	,376	,712
Disiplin_Kerja_P8	30,13	8,896	,427	,367	,688

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Kompensasi_P1 Kompensasi_P2 Kompensasi_P3
Kompensasi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,843	,840	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_P1	13,04	3,216	,633	,535	,822
Kompensasi_P2	12,96	3,781	,485	,283	,875
Kompensasi_P3	12,83	2,666	,852	,767	,717
Kompensasi_P4	12,74	3,064	,767	,664	,763

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Fasilitas_Kerja Total_Disiplin_Kerja
Total_Kompensasi
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,741	1,446

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin_Kerja, Total_Fasilitas_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,873	3	93,958	44,913	,000 ^a
	Residual	89,957	43	2,092		
	Total	371,830	46			

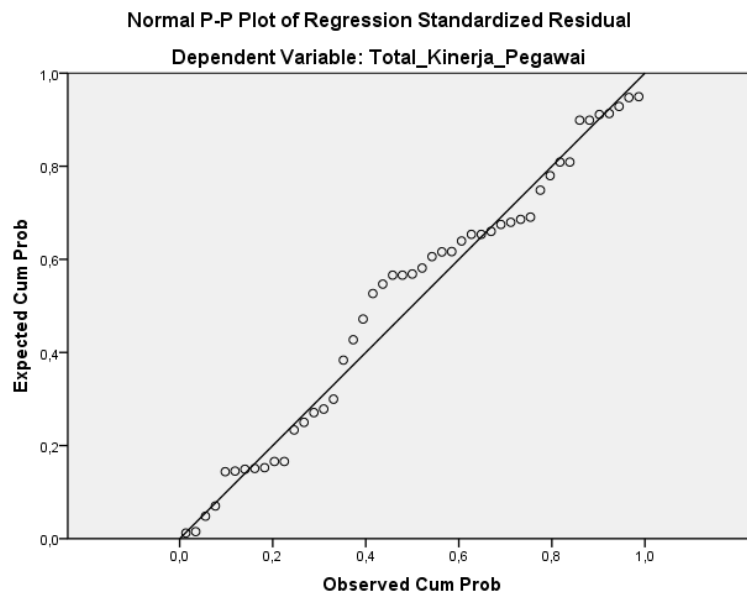
a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin_Kerja, Total_Fasilitas_Kerja

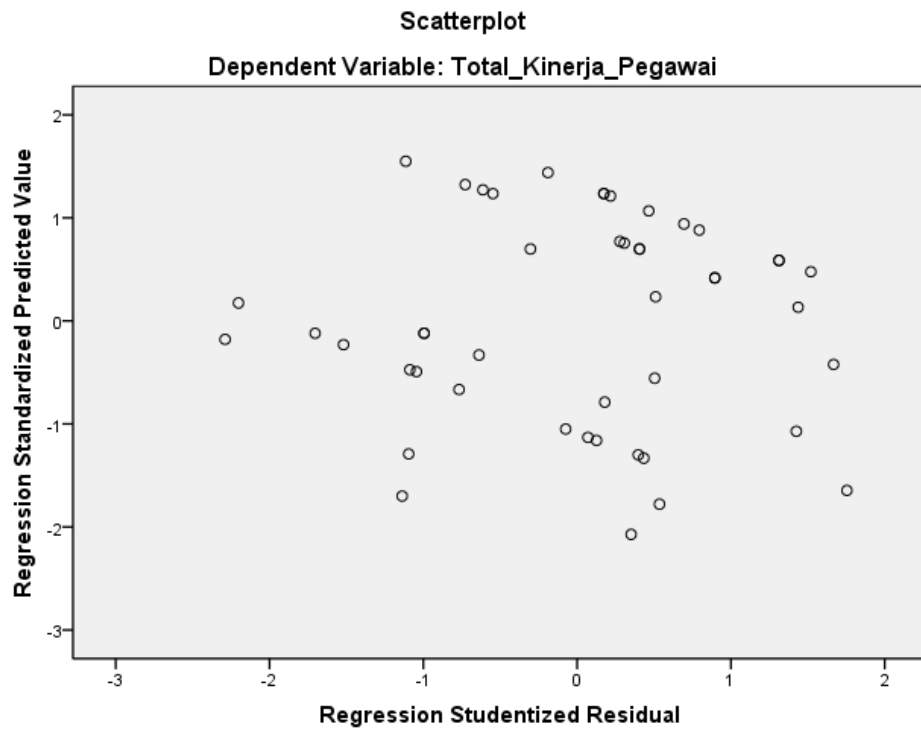
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,375	2,727		3,071	,004		
Total_Fasilitas_Kerja	,415	,140	,350	2,969	,005	,405	2,466
Total_Disiplin_Kerja	,876	,090	1,008	9,743	,000	,525	1,904
Total_Kompensasi	,273	,111	,223	2,465	,018	,690	1,449

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai





LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

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

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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

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

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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