

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
KECAMATAN KUALA BATE ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

Oleh:

**SURIANA
NPM: 2302120219**



**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:

SURIANA
NPM: 2302120219

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
KECAMATAN KUALA BATE 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


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

Pembimbing II


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 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:

SURIANA
NPM: 2302120219

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
KECAMATAN KUALA BATE ACEH BARAT DAYA**

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

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

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

Anggota

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



SURIANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Suriana
NPM : 2302120219
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 KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KECAMATAN KUALA BATE 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



SURIANA

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 Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Rusnaldi, SE, M.Si selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda (Alm. Abbas D) dan Ibunda (Alm. Amra) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Suami tercinta (Anis Toriyal, ys) dan anak-anakku tersayang (M. Ariz Nasywa, Muhammad Abdul Hafiz dan Elsa Fadhila Ufaira) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Sri, Julita, Suriana, Maya, Darmawan dan Ronny) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 14 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	9
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	11
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	20
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.....	25
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.4 Lingkungan Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	29
2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	30
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32

2.2 Penelitian Sebelumnya	34
2.3 Kerangka Pemikiran	38
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian	40
3.1.1 Tujuan Peneliatian	40
3.1.2 Jenis Penelitian	40
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	41
3.1.4 Horizon Waktu	41
3.1.5 Unit Analisis	42
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	43
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	44
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Pengujian Data.....	47
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	47
3.6.2 Pengujian Reabilitas	47
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
3.7 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2.2 Pengujian Data	54
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	56
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	61
2.4.2.1 Uji Normalitas	61
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	62
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.2.5 Pengujian Hipotesis	64
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	68
4.3 Implikasi Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate.....	6
Tabel 1.1 Permasalahn yang Terkain Disiplin Kerja	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Horizon Waktu	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	39
Tabel 3.4 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Usia Responden.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	54
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kompensasi	57
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	59
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	67
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	77
Lamapiran II Tabulasi Data	79
Lamapiran III Output SPSS	81
Lamapiran IV Tabel r, Tabel t, Tabel F	92

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
KECAMATAN KUALA BATE ACEH BARAT DAYA**

SURIANA
NPM :2302120219

Pembimbing 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas 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 42 pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Semakin bagus kompensasi yang diberikan dan semakin disiplinnya para pegawai serta semakin baiknya lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
SECRETARIAT OF KUALA BATE DISTRICT
SOUTHWEST ACEH REGENCY**

SURIANA
NPM: 2302120219

Supervisor 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Supervisor 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of compensation, work discipline and work environment on employee performance at the Secretariat. Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency. The method used is a quantitative method with causality, which aims to explain the influence of independent variables on dependent variables. The sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this study was 42 employees at the Secretariat. Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency and willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that compensation has a partial positive and significant effect on employee performance at the Secretariat. Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency. Work discipline has a partial positive and significant effect on employee performance at the Secretariat Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency. The work environment has a partial positive and significant effect on employee performance at the Secretariat Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency. Compensation, work discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Secretariat. Kuala Bate District, Southwest Aceh Regency. The improvement of employee performance is determined by compensation, work discipline and work environment. The better the compensation given and the more disciplined the employees and the better the work environment, the greater the opportunities for the Secretariat. Kuala Bate District , Southwest Aceh Regency in improving the performance of its employees.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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. Dimana 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. 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. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai

tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi, 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 perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Maka instansi sangat memerlukan kedisiplinan yang akan meningkatkan kinerja pegawai semakin baik. Dimana menurut Rahmi dalam Khodariyah dan Guruh (2025:2858) berpendapat bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Dalam menciptakan kinerja yang baik instansi perlu memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dari seorang pegawai.

kompensasi merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate. 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. Menurut Yusuf dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

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. Oleh sebab itu, pengelolaan kompensasi yang baik sangat diperlukan agar instansi mampu mencapai tujuannya dan dapat memelihara, memperoleh serta menjaga kinerja pegawai agar tetap baik.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan

pendapat dari Jayanti dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4) 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.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kompensasi dan disiplin kerja akan tetapi juga pada lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dimana menurut pendapat Nitisemito dalam Febrianto (2024:56) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka para pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Sekretariat Kecamatan Kuala Bate bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mampu membantu pemerintahan di tingkat kecamatan yang menyediakan fasilitas pelayanan publik seperti pelayanan dalam pembuatan dan perekaman KTP di daerah kecamatan Seririt serta pelayanan dalam pembuatan izin usaha. Kecamatan Seririt terdiri dari 21 Desa dan memiliki satu kelurahan. Dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintahan di tingkat kecamatan, maka sangat diperlukan kinerja pegawai yang maksimal agar pelayanan yang diberikan juga bisa menjadi maksimal.

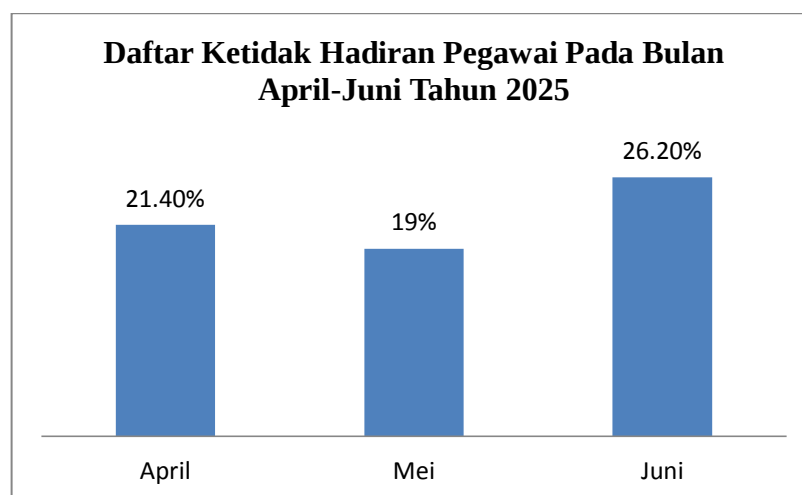
Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate
Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Jabatan	Jumlah	No	Unit Organisasi	Jumlah
1	Camat Kuala Bate	1	9	Pengadministrasi Persuratan	5
2	Sekretaris Kuala Bate	1	10	Pengadministrasi Umum	5
3	Kasi Pendidikan, Pemuda Olah Raga dan Keistimewaan Aceh	1	11	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	1
4	Kasi Pembangunan Gampong dan Kesejahteraan Sosial	1	12	Pengelola Pemberdayaan Perempuan dan Anak	1
5	Kasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesehatan	1	13	Analisis Kelembagaan Pembinaan Pendidikan	2
6	Kasi Pemeliharaan dan	1	14	Pengadministrasi Keuangan	1

No	Jabatan	Jumlah	No	Unit Organisasi	Jumlah
	Ketertiban Umum				
7	Kasubag Keuangan, Program dan Pelaporan	1	15	Pengadministrasi Kependudukan	3
8	Pengelola Dana Desa dan Administrasi Desa	1	16	Pengelola Barang Milik Negara	1
9	Pengadministrasi Pemerintahan	5	17	Pengelola Kekayaan Desa dan Administrasi Desa	1
10	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	1	18	Pengelola Kepegawaian/Caraka	1
11	Pengemudi	1	19	Cleaning Service	1
12	Penjaga Kantor	1	20	Bakti	3
13	Analisis Perlindungan Perempuan dan Anak	1	Jumlah		42

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 10 Mei 2025 dengan melakukan pengamatan dan mewawancarai 10 pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, dapat dilihat masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan secara maksimal, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang masih ada yang kurang setuju terhadap penyelesaian tugas secara cepat, ada pula pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.



Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan kurva diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 42 pegawai presentase ketidak kehadiran pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya mengalami penurunan, dapat terlihat pada bulan Juni meningkat hingga 26,20%, baik itu di sebabkan oleh cuti sakit, cuti besar, cuti melahirkan maupun cuti besar lainnya.

Sedangkan mengenai kompensasi pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate, Fenomena yang terjadi yaiatu kompensasi yang diberikan baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan. Dikarenakan pemberian kompensasi hanya dilakukan pada pegawai dalam rangka pencapaian target kerja atau pegawai yang memiliki kontribusi maksimal atas hasil capaian kinerja individu setiap sebulan. Selain itu hambatan-hambatan yang diterima pegawai dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun. Ini mengakibatkan pegawai dalam hal bekerja selalu mengeluh atau kurang menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus.

Fenomena yang terjadi terkait dengan disiplin kerja pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate dapat dikatakan masih kurang baik karena masih ada beberapa orang pegawai yang sering masuk kerja terlambat, tetapi pulang sebelum jam kerja berakhir. Selain itu ada juga pegawai yang sering kali kurang mengoptimalkan jam kerja bahkan ada pegawai yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kerja tanpa alasan yang jelas.

Tabel 1.2
Permasalahan Yang Terkait Dengan Disiplin Kerja Yang Terjadi Pada
Sekretariat Kecamatan Kuala Bate

No	Pelanggaran	Keterangan
1	Ketidakhadiran dan Keterlambatan	Biasanya ditangani oleh teguran lisan, Teguran dapat diikuti dengan pemberian sanksi
2	Kecerobohan dan Kelalaian	Kekurang-tahuan pegawai akan prosedur kerja yang kurang lengkap
3	Kinerja yang buruk	Biasanya kurang memiliki motivasi, kekurangan tenaga kerja dan fasilitas
4	Perlambatan kerja	Sering terjadinya ketelambatan dalam penerimaan gaji sehingga para pegawai kurang semangat dalam menuntaskan pekerjaannya

Sumber : Data Pengolahan Tahun 2025

Setelah melakukan pengamatan mengenai tabel diatas permasalahan yang paling sering terjadi di Sekretariat Kecamatan Kuala Bate adalah ketidakhadiran dan keterlambatan (banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan serta tidak hadir tanpa alasan yang jelas). Dan permasalahan yang paling sedikit adalah kecerobohan dan kelalaian dalam bekerja. Sehingga mengurangi tingkat kedisiplinan dan memacu pada pegawai yang masih harus diperbaiki lagi sesuai tujuan dalam meningkatkan kinerja masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate ternyata permasalahan pada lingkungan kerja yaitu masih ada beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, ada beberapa ruangan komputernya kurang memadai, terutama di kasi PP dan kesehatan serta di kasi pendidikan, pemuda olahraga dan keistimewaan Aceh, pada saat jam kerja berlangsung terkadang komputer digunakan secara bergantian oleh pegawai, ketika semua pegawai berada dalam

ruangan masing-masing ada pegawai yang tidak mendapatkan meja dan kursi untuk bekerja, jika memiliki ruangan kerja yang sempit dan kekurangan tempat duduk membuat para pegawai merasa tidak nyaman dalam pekerjaan.

Selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang memiliki hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama pegawai karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada pegawai yang benar-benar bekerja dan ada pegawai juga yang kurang fokus dalam bekerja. Hal ini dapat menggagalkan dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang variabel kompensasi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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 kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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 kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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.

Menurut Tasya dan Mahir dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi

Menurut Torang dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:57), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Purnawati dalam Nadia dan Yulianto harinugroho (2024:25) 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 Bkahi (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.

Sedangkan menurut Rahmi dalam Khodariyah dan Guruh (2025:2858) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan dalam Awaliya dan Endratno (2023:280) 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. kinerja merupakan hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja 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 Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Keterampilan, pengetahuan, keahlian, dan kompetensi
Bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karna kurangnya keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Sumber daya yang tersedia
Yaitu faktor yang apabila sumberdaya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain-lain
3. 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.

4. 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 Kharismasyah dalam Putri Rahmawati dan Rachman (2024:207)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Sasaran
Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.
2. Standar
Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai standar perusahaan.
3. Umpan balik
Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.
4. Peluang
Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.
5. Sarana
Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
6. Kompetensi
Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
7. Motivasi
Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menggunakan indikator dari pendapat Fadel dalam Nadia dan Yulianto Harinugroho (2024:27) menjelaskan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Silaen dalam Putri Rahmawati dan Rachman (2024:207)

indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan pegawai dalam bekerja.
3. Pemanfaatan waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat kehadiran
Jika kehadiran pegawai dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerjasama
Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nabawai dalam Jamil, Lewenussa, Ramdhani (2023:47)

mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai 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

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 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 Siagian dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:4487) kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Kompensasi juga diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran untuk memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

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 Yusuf dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara pegawai menerima gaji dan memotivasi hingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti dalam Febrianto (2024:54), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung organisasi. Kompensasi juga merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada organisasi

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.

2.1.2.2 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.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan. Menurut Rivai dalam Febrianto (2024:54) 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 komulatif
 - 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.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Muzakki dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487) indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

Menurut Veithzal Rivai dalam Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji: Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.
- 2) Bonus: Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai yang nilainya diatas dari gaji normalnya.
- 3) Insentif: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada pegawai karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
- 4) Kompensasi Tidak Langsung: Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Setiap organisasi memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk pegawai. Hasibuan dalam Lawren dan Ekawati (2023:153) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu

1. Upah dan Gaji
Gaji adalah bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan. Hal ini sangat penting bagi setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan Upah merupakan hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan. Pembayaran upah akan ada dalam perjanjian awal dalam penentuan nominal.
2. Cuti
Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti diberikan dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani, maka kepada Karyawan setelah bekerja selama jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti.

3. Upah Insentif

Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Asuransi

Asuransi adalah sebuah perjanjian antara penyedia jasa layanan asuransi sebagai penanggung dan masyarakat yang memegang polis dan dikenal sebagai tertanggung yang yang diwajibkan untuk membayar sejumlah premi dalam rangka memberikan penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, kematian, dan kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi atas peristiwa yang tak terduga

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan aktivitas sesuai dengan peraturan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis yang akan mendorong para pegawai untuk mentaati berbagai peraturan tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia kedisiplinan pegawai berasal dari filsafah, bahwa manusia tidak ada yang sempurna, serta tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin yang baik akan menggambarkan besarnya tanggung jawab dari seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Syuhada dalam Nadia dan Yulianto Harinugroho (2024:27), disiplin kerja didefinisikan sebagai adanya suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin diri memiliki peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi, di mana melalui

disiplin diri seorang pegawai dapat menghargai dirinya sendiri serta menghargai pegawai lainnya.

Menurut Jayanti dalam Ahaz dan Mahargiono (2024:4) 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 prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Rivai dalam Lambi (2023:90) disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, sebab denanadanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sinambela dalam Hardiansyah, Susanto dan Yulia (2024:3) disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. 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.

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

2.1.3.2 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 disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaannya yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka disiplin karyawan pun akan meningkat.

4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya 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 diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan 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

Penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut pendapat

Rivai dalam Lambi (2023:91) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam Tujuan dan Kemampuan
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. 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.

5. 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.

6. 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.
7. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Fitriya dan Kustini (2023:640) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo Wulandari dan Nurhayati (2023:53) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

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

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Niagara dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Febrianto (2024:56) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Herdinawan dalam Yulianto harinugroho, Rofik dan Nugroho (2024:75) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain

Menurut Mangkunegara dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi..

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Lesmana dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. **Tata Ruang**
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. **Penerangan**
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c. **Warna**
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.
- d. **Pertukaran Udara**
Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembabanyang dikontrol secara otomatis.
- e. **Musik**
Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- f. **Suara**
Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Lingkungan kerja yaitu dimana situasi dan kondisi pada suatu organisasi yang dapat berdampak pada seseorang dalam bekerja. Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan ruangan. Selanjutnya lingkungan kerja

non fisik dapat seperti hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya. Menurut Marantika dalam Yeni, Asman dan Sari (2023:286) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Unsur dari lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, keadaan udara, dan warna. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Tannady, Wahdiniawati dan Jusman (2022:58) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

3) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

5) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

6) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Herdinawan dalam Sarip (2023:99) bahwa terdapat 5 (lima) aspek lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutisno dalam Wahyudi, Oktaviani dan Khalik (2023:59) adalah indikator lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

1. Suasana kerja
Suasana kerja mengacu pada kondisi di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk hubungan kerja antar orang.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, tanpa adanya saling persekongkolan antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
4. Tersedianya fasilitas kerja
Peralatan yang digunakan untuk menunjang pekerjaan yang baik telah disempurnakan/diperbarui. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meski bukan barang baru, menjadi salah satu faktor pendukung proses kerja.

Menurut Budiasa dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398)

indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Nitisemito dalam Nur, Abdullah dan Ali (2024:59). Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori tersebut adalah :

1. Kebersihan
Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Penerangan
Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
3. Pertukaran suhu udara
Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.
4. Keamanan kerja
Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.
5. Suara atau musik
Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam

bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

6. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.

7. Kebersamaan

Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja

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 Ludin, Mukti dan Rohman (2023) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Plered dimana variabel remunerasi merupakan variabel yang paling dominan. Secara keseluruhan pengaruh kedua variabel bebas tersebut sebesar 54,7%.

Penelitian ini dilakukan oleh Wahyudi, Oktaviani dan Khalik (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Sementara berdasarkan hasil Uji Simultan atau uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Penelitian ini dilakukan oleh Parante, Rina dan Syam (2022) dengan judul pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

Penelitian ini dilakukan oleh Octavia, Sihite dan Al Ardi (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang.

Penelitian ini dilakukan oleh Rares, Lengkong, Pandowo dan Mintardjo (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). Ludin, Mukti dan Rohman (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Baik secara parsial maupun simultan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Plered dimana variabel remunerasi merupakan variabel yang paling dominan.	– Variabel independen (Kompensasi dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Lingkungan kerja, motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten	– Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif	– Variabel independen (Lingkungan kerja dan disiplin kerja) – Variabel	- Variabel motivasi kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

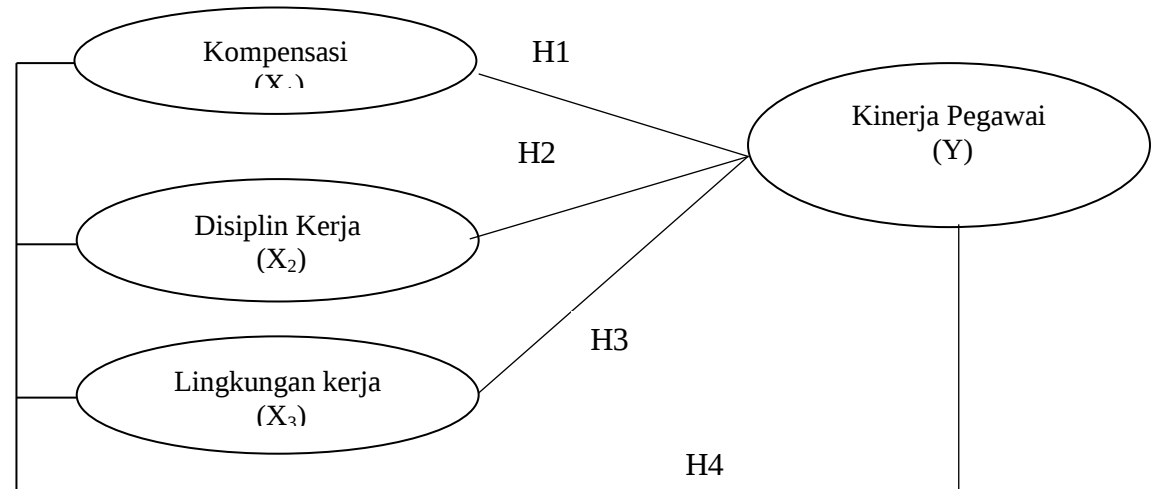
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Gowa. Wahyudi, Oktaviani dan Khalik (2023)		dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Gowa.	dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	
3	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Parante, Rina dan Syam (2022)	– Penelitian Kuantitatif	Baik secara parsial maupun secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur	– Variabel independen (Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang. Octavia, Sihite dan Al Ardi (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja,	– Variabel independen (Lingkungan kerja dan kompensasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel motivasi - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kab. Pematang		
5	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Rares, Lengkong, Pandowo dan Mintardjo (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Anak Kelas II Tomohon	– Variabel independen (Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

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 Rares, Lengkong, Pandowo dan Mintardjo (2023)

2.4 Hipotesis

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

- H1: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

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

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya di desa Kuta Bahagia, Kec. Kuala Batee, Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu pengumpulan data hanya sekali dikumpulkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025 sampai selesai dimulai dengan pengajuan judul proposal sampai dengan ujian kompehensif. Berikut tabel proses kegiatan penelitian;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	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						

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 Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

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 Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya ini berjumlah 42 orang yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai yang ada pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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).

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 3.2
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 (2020)

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 (2020:58) 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 kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
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. Purnawati dalam Nadia dan Yulianto harinugroho (2024:25)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab. Fadel dalam Nadia dan Yulianto harinugroho (2024:27)	Likert	A1-A4
2.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Siagian dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:4487)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif dan bonus 4. Fasilitas. Muzakki dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487)	Likert	B1-B4
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dalam Lambi (2023:90)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hokum 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan. Rivai dalam Lambi (2023:91)	Likert	C1-C7

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Niagara dalam Octavia, Sihite dan Ardi (2023:487)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan bahawan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja. Sutisno dalam Wahyudi, Oktaviani dan Khalik (2023:59)	Likert	D1-D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

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
X_1	= Kompensasi
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Lingkungan kerja
b_1, b_2 dan b_3	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (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 korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi 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 pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 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} = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya

H_{a1} = Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

2. Uji Simultan (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} = Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya

Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan instansi atau lembaga pemerintahan di daerah yang bertugas untuk mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sekretariat kecamatan Kuala Bate merupakan salah satu kecamatan di kabupaten Aceh Barat Daya yang beralamat di desa Kuta Bahagia, Kec. Kuala Batee, Kabupaten Aceh Barat Daya, Aceh yang terdiri dari 21 Gampong. Kecamatan Kuala Bate menempati luas sekitar 176.99 km². Kecamatan Kuala Bate dipimpin oleh seorang camat yang bernama bapak Budiwan, SIp, MSc, Mgt.

a. Visi

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

b. Misi

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

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

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 42 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	38.1
2	Wanita	26	61.9
Jumlah		42	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 26 orang responden (61.9%) dan pria sebanyak 16 orang responden (38.1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	2	4.8
2	26-35 Tahun	10	23.8
3	36-45 Tahun	17	40.5
4	≥ 45 Tahun	13	30.9
Jumlah		42	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 2 orang (4.8%), 26-35 tahun sebanyak 10 orang (23.8%), 36-45 tahun sebanyak 17 orang (40.5%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 13 orang (30.9%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	24	57.1
3	Diploma	4	9.5
4	Sarjana	12	28.6
5	Pasca Sarjana	2	4.8
Jumlah		42	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (57.1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 4 orang (9.5%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 12 orang (28.6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang (4.8%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	10	23.8
2	6-10 Tahun	15	35.7
3	11-15 Tahun	10	23.8
4	≥ 16 Tahun	7	16.7
Jumlah		42	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 10 orang (23.8%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (35.7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 10 orang (23.8%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 7 orang (16.7%).

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=42)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,396	0,304	Valid
2		Kuantitas	0,808	0,304	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,776	0,304	Valid
4		Tanggung Jawab	0,555	0,304	Valid
1	Kompensasi (X ₁)	Gaji	0,624	0,304	Valid
2		Tunjangan	0,610	0,304	Valid
3		Insentif dan bonus	0,646	0,304	Valid
4		Fasilitas	0,446	0,304	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₂)	Tujuan dan kemampuan	0,828	0,304	Valid
2		Teladan pimpinan	0,311	0,304	Valid
3		Balas jasa	0,747	0,304	Valid
4		Pengawasan melekat	0,806	0,304	Valid
5		Sanksi hukum	0,768	0,304	Valid
6		Ketegasan	0,741	0,304	Valid
7		Hubungan kemanusiaan	0,768	0,304	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₃)	Suasana kerja	0,713	0,304	Valid
2		Hubungan dengan rekan kerja	0,350	0,304	Valid
3		Hubungan bahawan dengan pimpinan	0,767	0,304	Valid
4		Tersedianya fasilitas kerja	0,331	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,304) 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
Kompensasi (X_1)	0,776	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X_2)	0,894	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_3)	0,720	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel kompensasi (X_1) dengan nilai 0,776, disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,894, lingkungan kerja (X_3) dengan nilai 0,720 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,789. 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 kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	18	42.9	20	47.6	4	9.5	0	0	0	0	4,33

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	22	52.4	13	3.0	7	16.7	0	0	0	0	4,36
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	17	40.5	17	40.5	8	19.0	0	0	0	0	4,21
4	Saya akan berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	13	31.0	20	47.6	9	21.4	0	0	0	0	4,10
	Nilai Rerata											4,25

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya akan berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kompensasi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dikakukan	22	52.4	15	35.7	5	11.9	0	0	0	0	4,40

No	Kompensasi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai	16	38.1	18	42.9	8	19.0	0	0	0	0	4,19
3	Insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	21	50.0	14	33.3	7	16.7	0	0	0	0	4,33
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	18	42.9	18	42.9	6	14.3	0	0	0	0	4,29
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 pernyataan yaitu gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dikakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,30(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	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi	17	40.5	17	40.5	8	19.0	0	0	0	0	4,21
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan	18	42.9	20	47.6	4	9.5	0	0	0	0	4,33
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai	22	52.4	13	3.0	7	16.7	0	0	0	0	4,36
4	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai	17	40.5	18	42.9	7	16,7	0	0	0	0	4,24
5	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai	13	31.0	20	47.6	9	21.4	0	0	0	0	4,10
6	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik	14	33.3	19	45.2	9	21.4	0	0	0	0	4,12
7	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	13	31.0	20	47.6	9	21.4	0	0	0	0	4,10
Nilai Rerata												4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, dalam

pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju, disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju, saya tidak pernah menyinggalkan tempat kerja selama jam kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,10(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,20(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Ruangan yang saya tempati bekerja sudah cukup luas dan nyaman dalam bekerja	14	33.3	19	45.2	9	21.4	0	0	0	0	4,12
2	Saya merasa nyaman berada di instansi ini karena rekan kerja cukup bersahabat	13	31.0	24	57.1	5	11.9	0	0	0	0	4,19
3	Atasan memberikan pemahaman bagaimana menyelesaikan tantangan/masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan.	22	52.4	12	28.6	8	19.0	0	0	0	0	4,33
4	Instansi sudah menyediakan bagi karyawan seperti kamar mandi, tempat ibadah, ruang makan, dll	18	42.9	17	40.5	7	16.7	0	0	0	0	4,26
Nilai Rerata												4,22

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

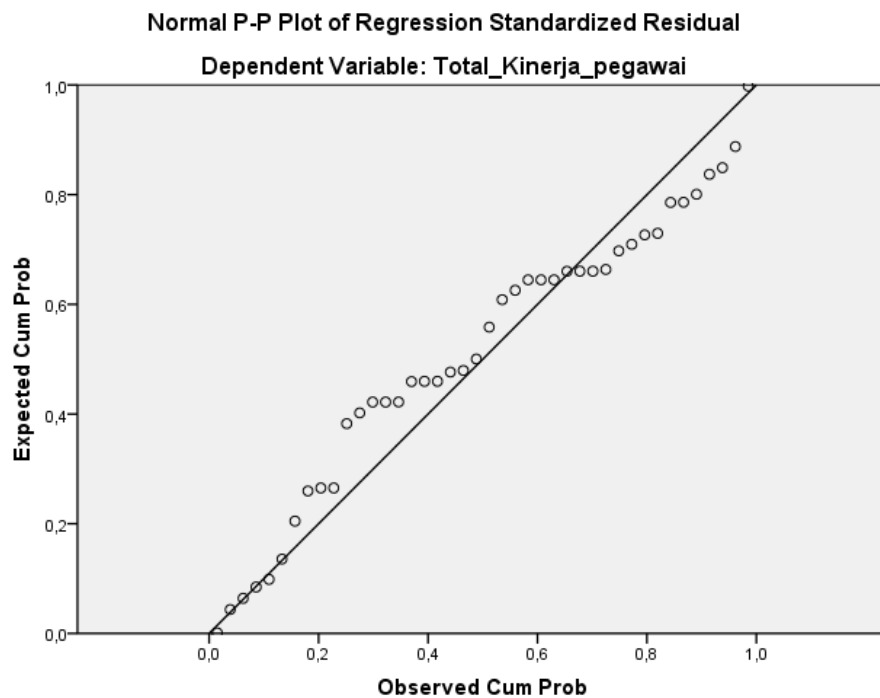
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu ruangan yang saya tempati bekerja sudah cukup luas dan nyaman dalam bekerja instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju, saya merasa nyaman berada di instansi ini karena rekan kerja cukup bersahabat diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, atasan memberikan pemahaman bagaimana menyelesaikan tantangan/masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, instansi sudah menyediakan bagi karyawan seperti kamar mandi, tempat ibadah, ruang makan, dll diperoleh jawaban rata-rata 4,26(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,22(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)		
Total_Kompensasi	,562	1,781
Total_Disipli_Kerja	,307	3,261
Total_Lingkungan_Kerja	,339	2,950

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

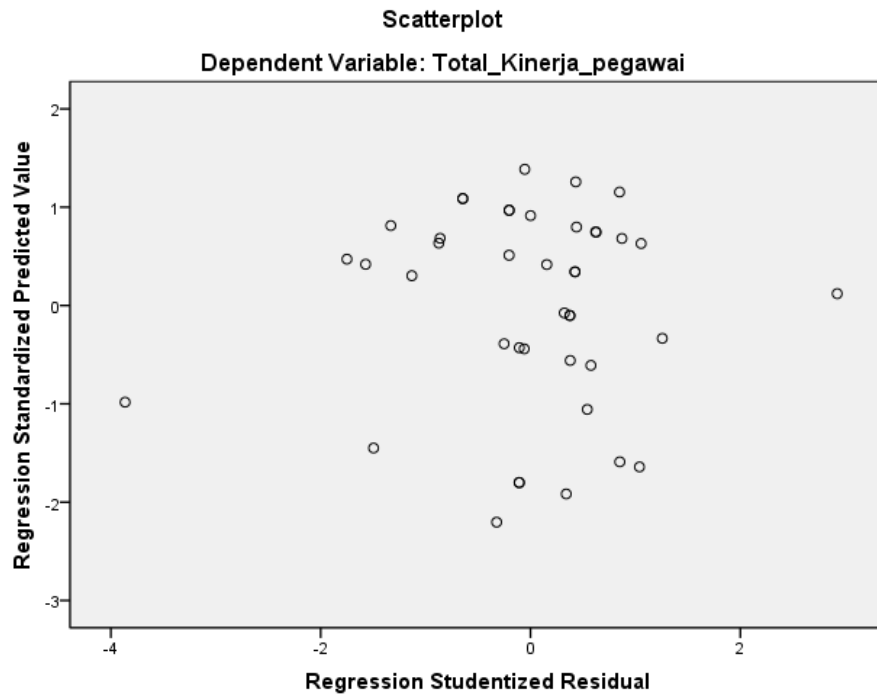
Sumber : Hasil penelitian (2025)

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.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



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 kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (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)	1,987	0,867		2,291	0,028
Total_Kompensasi	0,114	0,056	0,113	2,039	0,048
Total_Disipli_Kerja	0,627	0,043	1,102	14,678	0,000
Total_Lingkungan_Kerja	0,254	0,065	0,278	3,891	0,000

a. 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:

$$Y = 1,987 + 0,114X_1 + 0,627X_2 + 0,254X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,987$

Berarti apabila variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,987.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,114$

Kompensasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,114. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kompensasi (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,114 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,627$

Disiplin kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,627. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,627 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,254$

Lingkungan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,254. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 satuan

1. Uji t (Parsial)

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

a. Kompensasi (X_1)

Pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,039) > t_{tabel} (2,024)$, dengan tingkat signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik kompensasi (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Disiplin kerja (X_2)

Pada variable disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (14,678) > t_{tabel} (2,024)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya

variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya, Artinya semakin baik disiplin kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Pada variable lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,891) > t_{tabel} (2,024)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

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 kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,208	3	65,403	180,196	0,000 ^a
	Residual	13,792	38	0,363		
	Total	210,000	41			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Kompensasi, Total_Disipli_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 $180,196 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,852 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 kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate 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	0,967 ^a	0,934	0,929	0,602

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Kompensasi, Total_Disipli_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 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,929 atau 92,9%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 92,9%, sedangkan 7,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada, artinya pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompensasi seperti, lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai. Hal ini dapat meningkatkan kompensasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya hasil analisis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja seperti, memperhatikan disiplin pegawai supaya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja serta dapat memberika sanksi hukuman apabila disiplin pegawai memburuk. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

Hasil analisis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja seperti, supaya lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai

agar ruangan yang saya tempati bekerja cukup luas dan nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Semakin bagus kompensasi yang diberikan dan semakin disiplinnya para pegawai serta semakin baiknya lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Bagi Camat Kuala Bate Aceh Barat Daya agar lebih mendorong kinerja pegawai supaya pegawai berusaha lebih dalam bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Bagi Camat Kuala Bate Aceh Barat Daya untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikaan kepada pegawai supaya tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.
3. Bagi Camat Kuala Bate Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan disiplin pegawai supaya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja serta dapat memberika sanksi hukuman apabila disiplin pegawai memburuk.
4. Bagi Camat Kuala Bate Aceh Barat Daya supaya lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar ruangan yang saya tempati bekerja cukup luas dan nyaman dalam bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahaz, A., & Mahargiono, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kjpp Mushofah Mono Igfirly Dan Rekan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(9). 1-12
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278-287.
- 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.
- Febrianto, H. (2024, March). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 548-565).
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.

- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- 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.
- Nadia, S., & YuliantoHarinugroho, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bantul DIY. *JMMU: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum*, 1(1), 24-32.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56-65.
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Al Ardi, N. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 483-491.
- Parante, N. D., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 211-227.
- Rares, G. R., Lengkong, V. P., Pandowo, M. H. C., & Mintardjo, C. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 444-452.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111
- 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
- Wahyudi, F., Oktaviani, A. R., & Khalik, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten gowa. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 165-177.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 81-88

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kecamatan Kuala Bate Kabupaten Aceh Barat Daya

Saya 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. 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

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

LAMPIRAN I KUESIONER

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya akan berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Kompensasi (X₁)

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 dan peralatan bekerja yang memadai					

C. Disiplin Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi					
2	Pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai					
4	Dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan terhadap pegawai					
5	Sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja pegawai					
6	Disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antar pegawai berjalan dengan baik					
7	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					

LAMPIRAN I KUESIONER

D. Lingkungan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Ruangan yang saya tempati bekerja sudah cukup luas dan nyaman dalam bekerja					
2	Saya merasa nyaman berada di instansi ini karena rekan kerja cukup bersahabat					
3	Atasan memberikan pemahaman bagaimana menyelesaikan tantangan/masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan.					
4.	Instansi sudah menyediakan bagi karyawan seperti kamar mandi, tempat ibadah, ruang makan, dll					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)					Kompensasi (X1)					Disiplin Kerja (X2)								Lingkungan Kerja(X3)				
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	21
2	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	3	3	4	3	3	3	3	22	3	4	3	4	17
3	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	3	5	5	5	5	5	33	5	4	5	4	23
4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	4	33	5	4	5	4	23
5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	5	18
6	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	24
7	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	3	5	3	3	3	3	3	23	3	4	3	4	19
8	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	4	21
9	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	23
10	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	4	5	5	4	4	5	4	31	5	4	5	4	23
11	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	5	22
12	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	5	18
13	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	5	4	22
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	22
15	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	4	4	31	4	5	5	3	22
16	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	3	5	3	3	3	3	3	23	3	4	3	4	19
17	5	4	4	3	16	3	4	4	4	15	4	5	4	4	3	4	3	27	4	4	4	4	20
18	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	5	5	33	5	5	5	4	24
19	5	5	4	4	18	3	5	4	5	17	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	3	19
20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	5	3	22
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	25

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Kinerja Pegawai (Y)					Kompensasi (X1)					Disiplin Kerja (X2)								Lingkungan Kerja(X3)				
	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
22	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	21
23	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	5	5	4	4	4	31	4	5	5	4	23
24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	5	23
25	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	17
26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	5	3	21
27	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	5	5	23
28	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	4	4	18
29	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	5	4	31	5	3	4	5	21
30	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	4	32	4	5	5	4	23
31	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	24
32	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	21
33	4	4	5	5	18	3	4	5	4	16	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	25
34	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	3	4	16
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	5	20
36	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	5	32	4	5	5	4	23
37	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	21
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	25
39	5	5	4	4	18	5	3	3	3	14	4	5	5	4	4	3	4	29	3	4	3	3	16
40	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	5	30	4	4	4	5	21
41	4	3	3	3	13	5	5	5	5	20	3	5	3	5	3	5	3	27	5	5	5	5	25
42	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	5	4	5	4	4	4	4	30	4	5	5	3	22

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_pegawai_P1 Kinerja_pegawai_P2
Kinerja_pegawai_P3 Kinerja_pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Kinerja_pegawa i P1	Kinerja_pegawa i P2	Kinerja_pegawa i P3	Kinerja_pegawa i P4
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,33	4,36	4,21	4,10
Std. Deviation		,650	,759	,750	,726
Sum		182	183	177	172

Kinerja_pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,5	9,5	9,5
	4	20	47,6	47,6	57,1
	5	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Kinerja_pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,7	16,7	16,7
	4	13	31,0	31,0	47,6
	5	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Kinerja_pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19,0	19,0	19,0
	4	17	40,5	40,5	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21,4	21,4	21,4
	4	20	47,6	47,6	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	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	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,40	4,19	4,33	4,29
Std. Deviation		,701	,740	,754	,708
Sum		185	176	182	180

Frequency Table

Kompensasi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,9	11,9	11,9
	4	15	35,7	35,7	47,6
	5	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kompensasi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19,0	19,0	19,0
	4	18	42,9	42,9	61,9
	5	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Kompensasi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,7	16,7	16,7
	4	14	33,3	33,3	50,0
	5	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Kompensasi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14,3	14,3	14,3
	4	18	42,9	42,9	57,1
	5	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

```

FREQENCIES VARIABLES=Disipli_Kerja_P1 Disipli_Kerja_P2
Disipli_Kerja_P3 Disipli_Kerja_P4 Disipli_Kerja_P5
Disipli_Kerja_P6 Disipli_Kerja_P7 /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Disipli_Ke rja_P1	Disipli_Ke rja_P2	Disipli_K erja_P3	Disipli_Ke rja_P4	Disipli_K erja_P5	Disipli_Ke rja_P6	Disipli_Ke rja_P7
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,21	4,33	4,36	4,24	4,10	4,12	4,10
Std. Deviation		,750	,650	,759	,726	,726	,739	,726
Sum		177	182	183	178	172	173	172

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disipli_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19,0	19,0	19,0
	4	17	40,5	40,5	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Disipli_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9,5	9,5	9,5
	4	20	47,6	47,6	57,1
	5	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Disipli_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,7	16,7	16,7
	4	13	31,0	31,0	47,6
	5	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Disipli_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,7	16,7	16,7
	4	18	42,9	42,9	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disipli_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21,4	21,4	21,4
	4	20	47,6	47,6	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Disipli_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21,4	21,4	21,4
	4	19	45,2	45,2	66,7
	5	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Disipli_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21,4	21,4	21,4
	4	20	47,6	47,6	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Lingkungan_Kerja_P1	Lingkungan_Kerja_P2	Lingkungan_Kerja_P3	Lingkungan_Kerja_P4
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,12	4,19	4,33	4,26
Std. Deviation		,739	,634	,786	,734
Sum		173	176	182	179

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	21,4	21,4	21,4
	4	19	45,2	45,2	66,7
	5	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11,9	11,9	11,9
	4	24	57,1	57,1	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19,0	19,0	19,0
	4	12	28,6	28,6	47,6
	5	22	52,4	52,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	16,7	16,7	16,7
	4	17	40,5	40,5	57,1
	5	18	42,9	42,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_pegawai_P1 Kinerja_pegawai_P2
Kinerja_pegawai_P3 Kinerja_pegawai_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
,789	,780	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
Kinerja_pegawai_P1	12,67	3,935	,396	,293	,865
Kinerja_pegawai_P2	12,64	2,577	,808	,693	,619
Kinerja_pegawai_P3	12,79	2,660	,776	,683	,639
Kinerja_pegawai_P4	12,90	3,161	,555	,449	,759

```
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
,776	,776	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_P1	12,81	3,036	,624	,578	,700
Kompensasi_P2	13,02	2,951	,610	,426	,706
Kompensasi_P3	12,88	2,839	,646	,612	,686
Kompensasi_P4	12,93	3,385	,446	,310	,787

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disipli_Kerja_P1 Disipli_Kerja_P2 Disipli_Kerja_P3
Disipli_Kerja_P4 Disipli_Kerja_P5 Disipli_Kerja_P6
Disipli_Kerja_P7
/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
,894	,890	7

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
Disipli_Kerja_P1	25,24	11,113	,828	,786	,862
Disipli_Kerja_P2	25,12	14,351	,311	,276	,927
Disipli_Kerja_P3	25,10	11,405	,747	,721	,872
Disipli_Kerja_P4	25,21	11,343	,806	,823	,865
Disipli_Kerja_P5	25,36	11,503	,768	,712	,870
Disipli_Kerja_P6	25,33	11,545	,741	,679	,873
Disipli_Kerja_P7	25,36	11,503	,768	,732	,870

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
/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
,720	,715	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	17,21	3,587	,713	,614	,570
Lingkungan_Kerja_P2	17,14	4,760	,350	,261	,717
Lingkungan_Kerja_P3	17,00	3,317	,767	,761	,536
Lingkungan_Kerja_P4	17,07	5,483	,331	,510	,832

REGRESSION

```

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

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,934	,929	,602

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Kompensasi, Total_Disipli_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,208	3	65,403	180,196	,000 ^a
	Residual	13,792	38	,363		
	Total	210,000	41			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Kompensasi, Total_Disipli_Kerja

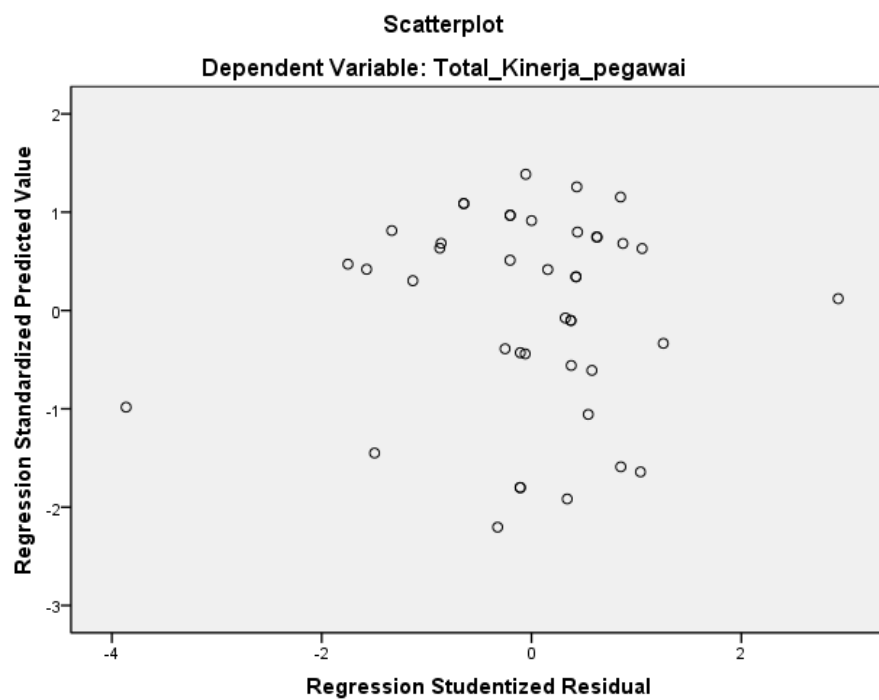
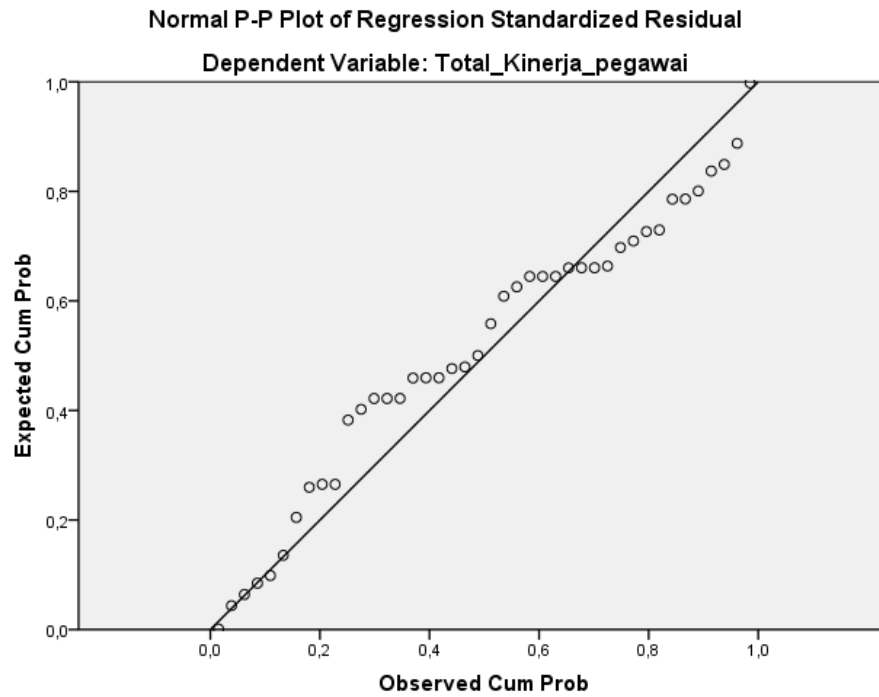
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,987	,867		2,291	,028		
Total_Kompensasi	,114	,056	,113	2,039	,048	,562	1,781
Total_Disipli_Kerja	,627	,043	1,102	14,678	,000	,307	3,261
Total_Lingkungan_Kerja	,254	,065	,278	3,891	,000	,339	2,950

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

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

Note: n = 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

LAMPIRAN VI