PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

NAMA	**: BINTANG COKY ERLANGGA**
NPM	**: 2105160140**
PROGRAM STUDI	**: MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**: SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**BINTANG COKY ERLANGGA**
N P M	:	**2105160140**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINEJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan	:	**(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
(Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE., MM)	**(Dody Salden Chandra, SE., MM)**

Pembimbing

(Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)	**(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh:

Nama	:	**BINTANG COKY ERLANGGA**
N P M	:	**2105160140**
Program Studi	:	**Manajemen**
Konsentrasi	:	**Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, April 2025

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si	**Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : **Bintang Coky Erlangga**
NPM : **2105160140**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Nama Dosen Pembimbing : **Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M**
Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	acti penting dari Variabel	14/4/25	
Bab 2	Perhatikan penulisan sub judul		
Bab 3	Hipotesis	16/4/25	
Bab 4	Pembahasan dijabarkan lebih jelas		
Bab 5	saran bersifat teknis	19/4/25	
Daftar Pustaka	Oke		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc untuk sidang meja hijau	21/4/2025	

Medan, April 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Bintang Coky Erlangga
NPM	: 2105160140
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari tugas akhir ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2025

Yang membuat pernyataan

Bintang Coky Erlangga

ABSTRAK

BINTANG COKY ERLANGGA, 2105160140. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 54 orang, dan karena jumlahnya kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan upaya peningkatan pada aspek kompensasi dan disiplin kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

BINTANG COKY ERLANGGA, 2105160140. The Effect of Compensation and Work Discipline on Civil Servant Performance at the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Thesis 2025.

This study aims to determine the partial effect of compensation on employee performance, determine the partial effect of work discipline on employee performance, and determine the simultaneous effect of compensation and work discipline on employee performance at the North Sumatra Provincial Transportation Agency. This type of research uses a quantitative approach with an associative research form. The population in this study were all permanent employees at the North Sumatra Provincial Transportation Agency totaling 54 people, and because the number was less than 100, the sampling technique was carried out by census or saturated sampling. Data collection techniques were carried out through questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were multiple linear regression, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination. The results of the study showed that partially, compensation had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline have a significant effect on employee performance at the North Sumatra Provincial Transportation Agency. Thus, to improve employee performance, efforts are needed to improve aspects of compensation and work discipline on an ongoing basis.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara"** Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan sangat penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Ibunda tercinta Nurhayati Nababan dan Ayahanda tercinta Sanimin yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Andriany, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir.
8. Terima kasih juga saya ucapakan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih juga saya ucapakan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapakan seluruh teman-teman di rumah besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah FEB UMSU.

Terimakasih penulis juga haturkan untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Akhir kata penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan Skripsi. Oleh karena itu, penulis meminta maaf yang sedalam-dalamnya atas kesalahan yang dilakukan penulis. Peneliti berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik. Kebenaran datangnya dari Allah dan kesalahan

datangnya dari diri penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 13 Januari 2025

Penulis

Bintang Coky Erlangga
NPM. 2105160140

DAFTAR ISI

ABSTRAK……..i

KATA PENGANTAR……...…….……iii

DAFTAR ISI……...……..……vi

DAFTAR GAMBAR……. ix

DAFTAR TABEL…… x

BAB I PENDAHULUAN……1

1.1 Latar Belakang Masalah……1

1.2 Identifikasi Masalah……... 5

1.3 Batasan Masalah…….5

1.4 Rumusan Masalah…….. 6

1.5 Tujuan Penelitian……6

1.6 Manfaat Penelitian……..6

BAB II KAJIAN PUSTAKA……... 8

2.1 Landasan Teori……...8

2.1.1 Kinerja Pegawai……... 8

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai…… 8

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai……...10

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Pegawai……..11

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai…….12

2.1.2 Kompensasi…… 13

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi……..15

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kompensasi……16

2.1.2.4 Indikator Kompensa……...18

2.1.3 Disiplin Kerja……19

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja……..19

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja……...20

2.1.3.3 Faktor Faktor Disiplin Kerja……. 20

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja…… 22

2.2 Kerangka Konseptual……... 23

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai…… 23

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai……. 24

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai….25

2.3 Hipotesis……...27

BAB III METODE PENELITIAN……... 29

3.1 Pendekatan Penelitian…….. 29

3.2 Definisi Operasional Variabel……..29

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)……...29

3.2.2 Kompensasi (X1)……30

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)…….30

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian…….. 31

3.3.1 Tempat Penelitian…….. 31

3.3.2 Waktu Penelitian…… 31

3.4 Teknik Pengambilan Sampel……32

3.4.1 Populasi……..32

3.4.2 Sampel……32

3.5 Teknik Pengumpulan Data……...32

3.6 Teknik Analisis Data……35

3.6.1 Regresi Linear Berganda……35

3.6.2 Asumsi Klasik…… 35

3.6.3 Uji Hipotesis……...37

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)……39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN……..40

4.1 Hasil Penelitian…….40

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian…….. 40
4.1.1.1 Karakteristik Responden……... 40
4.1.1.2 Distribusi Jawaban Responden…… 43
4.1.2 Analisis Data Penelitian…… 51
4.1.2.1 Uji Normalitas……... 51
4.1.2.2 Uji Multikoleniaritas…… 52
4.1.2.4 Regresi Linier Berganda……53
4.1.2.5 Uji Parsial (Uji t)……... 54
4.1.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai……... 54
4.1.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai…… 55
4.1.2.8 Uji Simultan (Uji F)…….. 56
4.1.2.9 Koefesien Determinasi…….. 57
4.2 Pembahasan……..58
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai…… 58
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai……. 59
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai…..59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN……. 61
5.1 Kesimpulan……...61
5.2 Saran……62
DAFTAR PUSTAKA……. 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....27
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t.....38
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F.....39
Gambar 4.1. Uji Normalitas Mengggunakan P-Plot.....51
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot 53
Gambar 4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai 55
Gambar 4.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja 30
Tabel 3.2 Indikator Kompensasi 30
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja 30
Tabel 3.4 Waktu Penelitian 31
Tabel 3.5 Jumlah Populasi Dinas Perhubungan Provsu 32
Tabel 3.6 Skala Pengukuran 33
Tabel 4.1. Skala Likert 40
Tabel 4. 2 Tabel Usia 41
Tabel 4.3 Jenis Kelamin 41
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan 42
Tabel 4.5. Masa Kerja 42
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi) 43
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel X1 (Disiplin Kerja) 45
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) 48
Tabel 4.9. Coefficients Multikoleniaritas 52
Tabel 4.10. Coefficients Regresi Linier Berganda 53
Tabel 4.11. Uji t 54
Tabel 4.12. Uji F 56
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi (R-Square) 57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global yang semakin ketat serta pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan pemberdayaan dan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar organisasi dapat dikelola secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai, mengingat pegawai adalah aset terpenting dalam suatu organisasi. Untuk memastikan pegawai dapat memberikan kinerja optimal, organisasi harus mampu memberikan dukungan yang memadai kepada para pegawainya. Kinerja pegawai memiliki peran krusial dalam menentukan perkembangan suatu organisasi, karena kinerja merupakan elemen penting dalam mendukung upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Fachrezei & Khair, 2020).

Kinerja pegawai yang optimal tentunya memberikan dampak positif bagi organisasi, mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, organisasi dapat menghadapi berbagai hambatan dan potensi kerugian dalam upaya pencapaian target yang telah direncanakan (Kartikaningdyah & Utami, 2017). Selain itu, kinerja pegawai juga mencerminkan tingkat hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai menjadi aspek yang harus mendapat perhatian serius dari suatu organisasi, karena berbagai aspek yang melekat pada kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap kinerja keseluruhan organisasi (Jufrizen, 2017).

Setiap organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Begitu juga dengan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu, Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang data mempengaruhi kinerja pegawainya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompensasi (Kasmir, 2019). Kompensasi yang diterimakan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Hasil penelitian (Hidayat, Sabrina, & Pasaribu, 2023) menyatakan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kesejahteraan dan kinerja pegawai juga meningkat.

Kompensasi yang menggunakan istilah lain yaitu *benefit* dan *service* adalah kompensasi (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tersebut berupa tunjangan hari raya, uang pensiun, dinas, kafetaria, mushala, sarana olahraga, dan darmawisata. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan karyawan atas apresiasi terhadap kinerja pegawai yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab. Adapun kompensasi yang lainnya seperti program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan, program pensiun karyawan, dan asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar.

Selain kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin membantu pegawai untuk tetap fokus pada tugas-tugas mereka dan menghindari kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya perhatian atau ketidakpatuhan terhadap aturan. Menurut (Mangkunegara, 2019) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin yang kuat, pegawai mampu mengasah dan mengaplikasikan kemampuan kerja mereka secara optimal, berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian (Muslimin, Sultan, & Gusti, 2024) menunjukkan bahwa dengan adanya kedisiplinan dari pegawai memiliki maka produktivitas dan kinerja mereka juga akan meningkat.

Objek penelitian ini yaitu Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan berkinerja tinggi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan organisasi. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, terdapat masalah mengenai kinerja yang berhubungan dengan dua permasalahan utama memberikan dampak pada kinerja pegawai negeri sipil. Permasalahan yang dimaksud adalah kompensasi dan disiplin kerja yang memberikan dampak pada kinerja pegawai.

Didalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek kompensasi nonfinansial seperti fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang diberikan juga masih dirasakan kurang memadai dan belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi pegawai. Hal ini dibuktikan oleh penulis dengan menunjukan bahwa kondisi fasilitas kerja seperti ruang kantor yang sempit dan tidak cukup nyaman dapat menyebabkan pegawai merasa sesak dan tidak produktif, fasilitas kerja seperti komputer, printer, dan perangkat elektronik yang sering mengalami kerusakan dapat menghambat kelancaran pekerjaan, kemudian yang terakhir yaitu terbatasnya peluang pengembangan karier, adanya Seorang pegawai yang ingin naik jabatan ke posisi kepala seksi harus menunggu bertahun-tahun**,** meskipun sudah memenuhi kriteria, karena minimnya sistem promosi berbasis kinerja**.**

Selain itu, tingkat displin kerja pegawai juga menunjukan permasalahan yang signifikan. Hasil observasi yang dilakukan penulis di awal mengungkapkan bahwa masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan tidak kembali tepat waktu setelah istirahat, sehingga mengganggu koordinasi dan produktivitas kerja serta terdapat indikasi bahwa beberapa pegawai tidak mematuhi aturan tata tertib yang telah ditetapkan, seperti penyelesaian tugas tidak berjalan sesuai target waktu yang telah ditetapkan dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dibuktikan oleh penulis pada saat melakukan kontrak kerja dengan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan event Pekan Olahraga Nasional Aceh-Sumut 2024 melihat adanya pegawai yang terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan nya dan pegawai yang tidak kembali tepat waktu setelah istirahat.

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dan mengembangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Kompensasi non finansial yang diterima pegawai masih belum memenuhi ekspektasi, terutama dalam aspek fasilitas kerja dan peluang pengembangan karier.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai masih rendah, ditandai dengan keterlambatan kedatangan, ketidakpatuhan terhadap aturan tata tertib, serta kebiasaan mengulur-ulur waktu dalam penyelesaian tugas.
3. Kinerja pegawai yang belum optimal akibat kombinasi dari kompensasi yang kurang memadai dan rendahnya disiplin kerja, yang berdampak pada efektivitas layanan dan pencapaian target organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil salah satunya yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja. Penelitian ini juga membatasi subjek dari peneltian ini adalah pegawai tetap di Dinas Perhubungan Provsu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja PNS, selain itu penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.

2. Secara Praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasikan kinerja Pegawai terkait dengan Kompensasi dan Disiplin kerja yang sekarang dan mungkin seterus nya akan digunakan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan instansi kepada pegawainya. Kinerja (*performance*) fokus kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut (Siregar, 2019) Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat baik. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya jelek.

Penelitian yang dilakukan Oleh (Imelda, 2019) “Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena itu dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal”.

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi yang sekaligus menjadi dasar fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi (Siregar et al., 2024). Selain itu, (Nabawi, 2019) juga mengatakan Kinerja merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi yang sekaligus menjadi dasar fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sementara itu menurut (Hermawan, 2019) Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Menurut (Nasution & Pasaribu, 2020) menyimpulkan pengertian kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapi visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal ini sesuai dengan yang diuraikan (Harpis & Bahri, 2020) kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran atau indikator yang mencerminkan pencapaian hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup seberapa baik

pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pencapaian tersebut sesuai dengan rencana dan harapan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik terjadi ketika pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal, melebihi ekspektasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis. Dengan demikian, kinerja menjadi fundamental dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Hasil dari kinerja pegawai akan membantu organisasi/perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program – program lain dengan lebih tepat dan baik. Berikut ini adalah tujuan dan manfaat kinerja pegawai :

1. Peningkatan Kepuasan Kerja: Pegawai yang memiliki kinerja baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Umpan Balik untuk Pengembangan: Kinerja pegawai memberikan informasi yang berguna untuk pengembangan individu dan tim. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai.
3. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Kinerja pegawai yang terukur membantu manajemen dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait penempatan, promosi, dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Mencapai Tujuan Organisasi: Kinerja pegawai yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi, sehingga mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

5. Meningkatkan Produktivitas: Kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Dengan pegawai yang bekerja secara efisien, perusahaan dapat mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan.
6. Perbaikan Kualitas Pekerjaan: Kinerja yang optimal membantu dalam menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi. Hal ini penting untuk menjaga kepuasan masyarakat dan reputasi perusahaan.
7. Pengembangan Karier: Kinerja pegawai yang baik membuka peluang untuk pengembangan karier, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab. Ini juga mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai yakni:

1. Faktor Internal: meliputi kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Faktor Eksternal: meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi organisasi.

Menurut (Hutagalung, 2022) Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu:

1. Kompetensi: Kompetensi yang dimiliki pegawai secara pribadi harus menjadi roda pendorong strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajeman sehingga dapat memberi dampak positif pada sistem kerja.

2. Motivasi: Motivasi adalah isu yang kompleks dalam sebuah organisasi karena kemauan dan minat sesorang berbeda satu sama lainnya.
3. Lingkungan Kerja: Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan. Manusia dalam bekerja juga berada dalam suatu lingkungan yang disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Dengan bekerja optimal akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Riwukore & Habaora, 2022) terdapat 12 indikator kinerja, yaitu diantaranya (1) dimensi fisibilitas dengan indikator komparabilitas, responsivitas, dan kuantitas; (2) dimensi komprehensif dengan indikator kejelasan dan efektivitas, (3) dimensi ekonomi terdiri dari inisiatif dan kerjasama; (4) dimensi perhatian terdiri dari ketepatan waktu; (5) dimensi relevansi terdiri dari indikator keadilan, kualitas, daya tanggap, dan terbatas; (6) dimensi efisiensi terdiri dari indikator konsistensi; (7) dimensi kontrolabilitas terdiri atas indikator kontijensi dan pengetahuan pekerjaan; (8) dimensi produktivitas terdiri dari indikator sumberdaya manusia; (9) dimensi akuntabilitas terdiri atas indikator orientasi hasil; (10) dimensi ketangguhan dengan indiaktor kreativitas; (11) dimensi dan indikator responsibilitas; dan (12) dimensi dan indikator sarana prasarana.

Menurut (Nurhandayani, 2022) Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama kerja yang mampu mengembangkan presentasi atau kinerja.

Berdasarkan Perwal Kota Medan No 20 Tahun 2016, terdapat dua indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Indikator Kinerja Keluaran (*Output*)

Indikator keluaran adalah segala sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non-fisik. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah suatu kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana. Tetapi indikator kinerja harus dibandingkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan teratur. Jadi, indikator keluaran harus sesuai dengan lingkup dan kegiatan instansi.

2. Indikator Kinerja Hasil (*Outcome*)

Indikator hasil *(Outcome)* adalah segala sesuatu hasil yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin menyangkut kepentingan banyak pihak. Dengan indikator *outcome*, organisasi dapat mengetahui apakah output yang dihasilkan tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, yang dibagi menjadi dua jenis: finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup semua bentuk imbalan dalam bentuk uang, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial meliputi imbalan yang tidak berupa uang, seperti lingkungan kerja, sifat pekerjaan, dan fleksibilitas tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rasyid & Tanjung, 2020)

menyatakan “Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).”

Seorang karyawan bekerja dengan tujuan untuk melangsungkan kehidupannya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukan loyalitas terhadap perusahaan di mana ia bekerja, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. (Tamali & Munasip, 2019)

Menurut (Alfiansyah, 2021) Kompensasi sangat melekat dengat kinerja karena kompensasi salah satu variabel yang berhubungan dengan kinerja, dengan adanya kompensasi yang tinggi karyawan pun termotivasi untuk mampu bekerja dengan sangat baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung terhadap kepuasan kerja karna dengan adanya kompensasi yang tinggi kebutuhan hidup karyawan akan terpenuhi dan kepuasan dalam diri karyawan akan menjadi pendukung untuk bekerja lebih baik guna untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya

dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Kurniawan, 2022)

Menurut (Erni, Isaroh, & Kusuma, 2025) kompensasi merupakan elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berdampak pada kesejahteraan dan kepuasan kerja, tetapi juga memengaruhi berbagai aspek lain seperti loyalitas, motivasi, dan produktivitas.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai imbalan atas jasa dan kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga mencakup imbalan non-fisik yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) bahwa tujuan dan manfaat dari kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
b) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
c) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
d) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
e) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Lebih lanjut menurut (Santi & Widodo, 2021) menyatakan bahwa manfaat kompensasi bagi perusahaan yaitu untuk memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan, dan meningkatkan kinerja dan eksistensi perusahaan

2.1.2.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut (Yandi, 2022) Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standard dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar:

1. Faktor Pemerintah: Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devalusasi sengan mempengaruhi perusahaan dalam menetukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai: Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yng sangat dibutuhkan di perusahaan.
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai: Mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai perlu karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Selain itu juga berdampak dengan termotivasinya pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Ukuran Perbandingan Upah.
4. Ukuran Perbandingan Upah: Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilanya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan: Menentukan kebijakan kompensasi pegaai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Membayar: Perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Sedangkan menurut (Pandari, 2021) menyatakan Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja: Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah akan cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaranyang melimpah upah cenderung menurun.
2. Organisasi Buruh: Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidak nya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikan tingkat kompensasi, demikian juga sebaliknya.
3. Kemampuan Untuk Membayar: Meskipun karyawan dalam ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikan tingkat biaya produksi, dan

akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas.

4. Produktivitas: Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum ada nya kesepakatan dalam menghitung tingkat produktivitas.
5. Biaya Hidup: Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan "batas kompensasi" dari para karyawan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian (Andreani, Sulistiyani, & Azizah, 2020) menyimpulkan kompensasi finansial dicerminkan dari indikator gaji, insentif, dan tunjangan. Indeks gaji memberikan nilai indeks terbesar, indeks terendah pada indikator tunjangan sedangkan kompensasi non finansial dicerminkan dari indikator tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesempatan mendapat pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai. Indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai indeks terbesar, indeks terendah pada indikator tantangan dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang pekerja yang berniat untuk menerapkan segala peraturan perusahaan yang memang didasari atas kesadaran diri sepenuhnya untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam sutau organisasi atau perusahaan. Menurut (Ponco, Karyaningsih, Zahra Rhamanda, Suciningrum, & Handayani, 2021) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan (Pahlawati, Norman, Supriyatna, & Hermaliana, 2022) menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturanperaturan yang di tetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Caraka & Azis, 2024) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan

kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi jika melanggar. Hal ini mencakup sikap mental yang terlihat dalam tindakan individu maupun kelompok untuk mendukung pedoman organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Pratiwi, & Riski Anggarini, 2022) Sikap atau pun perilaku disiplin akan memberikan manfaat bagi perusahaan maupun para tenaga kerja. Bagi karyawan kedisiplinan akan memberikan manfaat dalam upaya untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan diri yang bersifat umum maupun yang bersifat teknik. Manfaat bagi perusahaan menjalankan kedisiplinan yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan penelitian (Alawiyah & Tumanggor, 2025) Disiplin kerja memiliki banyak manfaat bagi individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya disiplin dalam kerja dapat membantu karyawan untuk tetap fokus mencapai tujuan, dapat mengelola waktu dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang teratur, tetap konsisten dalam mengerjakan pekerjaan, dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan konsisten, mereka dapat mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang lebih baik dalam karir mereka.

2.1.3.3 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Anggara, Ahluwalia, Suwani, & Asmanita, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah :

1. Tingkat kehadiran, tingkat kehadiran pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kelancaran jalannya suatu organisasi karena segala sesuatu yang berkaitan

dengan perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia (pegawai), semakin banyak pegawai yang tidak hadir kerja maka akan semakin banyak pekerjaan yang tertunda.

2. Motivasi kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena motivasi mampu menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai. Hal ini dapat berpengaruh pada prestasi pegawai dan pencapaian perusahaan.
3. Sifat kepemimpinan, pemimpin yang rendah hati, perduli, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya akan menciptakan suasana yang menyenangkan di kantor, mampu menambah semangat pegawai dalam bekerja dan menumbuhkan rasa percaya diri pegawai. Namun, apabila pimpinan memiliki sifat tertutup kepada pegawainya maka dapat menimbulkan hubungan yang tidak harmonis.
4. Komunikasi, komunikasi yang baik antara sesama pegawai dapat membuat pekerjaan terselesaikan dengan lebih mudah dan cepat, tetapi jika tidak ada hubungan atau komunikasi yang baik maka bisa menimbulkan pekerjaan yang tertunda bahkan hasil yang tidak maksimal.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja atau bahkan prestasi bagi pegawai, tetapi apabila tempat kerja tidak aman dan nyaman maka secara otomatis kinerja pegawai akan menurun, hasil kerja tidak akan optimal.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian (Asmira, Fetri, Asmu'i, & Amra, 2024) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya

motivasi kerja, kesejahteraan guru, komitmen kerja, kompetensi guru serta Kesehatan guru. Sedangkan dari faktor eksternal diantaranya: kepemimpinan sekolah, budaya sekolah, lingkungan kerja, serta kebijakan pemerintah

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Rayyan & Paryanti, 2021) mengemukakan indikator sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran, dengan indikator: kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan absensi.
2) Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator: kewaspadaan dan hatihati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja.
3) Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator: pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut buku (Agustini, 2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Apabila kompensasi diberikan dengan adil dan sesuai dengan standar yang berlaku, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga dapat memengaruhi berbagai aspek lain dalam organisasi. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kriteria keadilan dan kelayakan, maka kinerja pegawai akan cenderung menurun, yang dapat berakibat negatif pada keseluruhan kinerja tim dan organisasi. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dapat memotivasi pegawai dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Menurut (Polukan, Runtuwenw, & Sambul, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan asumsi semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik atau meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ervina, Ferdinand, & Meitina, 2023) (Lesmana & Nasution, 2021); (Jufrizen, 2018) menyatakan Kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi diterima dengan baik maka kinerja pegawai baik juga. (Aprillia, Setianingsih, Akhmad, & Zaki, 2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Mona Plaza Pekanbaru Medan, Sumatera Utara, Indonesia 26 Januari 2023. Artinya kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong pelaksanaan standar organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai, sehingga mereka dapat bekerja sama dan mencapai prestasi yang lebih baik. Disiplin yang baik di antara pegawai mencerminkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan loyalitas dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, dengan memahami tingkat disiplin pegawai, prestasi individu dapat diukur. Kesadaran tinggi pegawai terhadap disiplin waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas akan memberikan peluang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Butar-butar, Pasaribu, & Tanjung, 2022) Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah diberikan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Afrilia, 2023) ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Sehingga disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian (Efendi, 2021); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arda, 2017); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) juga menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Fadzillah, Yuliana, & Perkasa, n.d.) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, disiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik tidak hanya membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi. Selain itu, disiplin yang tinggi dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menjaga loyalitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen perlu menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses yang bertujuan untuk mencapai hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu. Proses ini melibatkan pemahaman tentang kinerja dalam mencapai tujuan yang

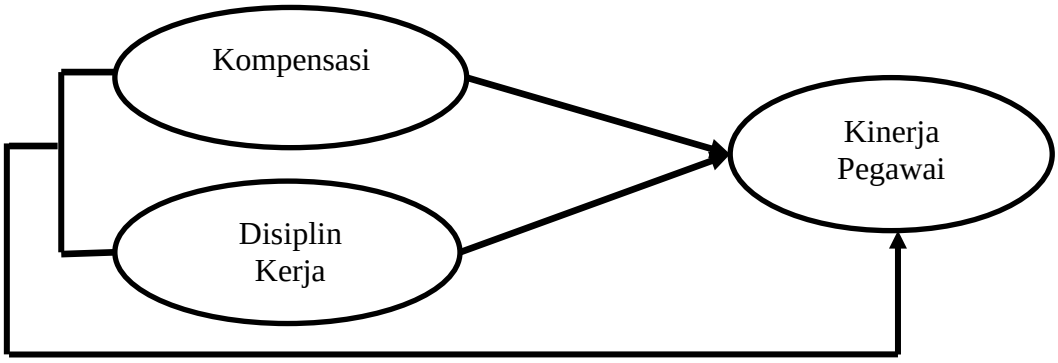
telah di rencanakan, standar yang harus diperhatikan, serta persyaratan dan atribut yang disepakati bersama. Dengan pendekatan ini, setiap anggota organisasi diharapkan dapat memahami peran mereka dan bagaimana kontribusi mereka memengaruhi kinerja keseluruhan, sehingga semua elemen dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut (S. Hidayat, Sojanah, & Rofaida, 2025) Kinerja pegawai, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memegang peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai muncul sebagai fokus utama, yang mencerminkan pergeseran strategis dalam organisasi untuk memahami dan meningkatkan kontribusi karyawan sebagai landasan keberhasilan jangka panjang. Disiplin Kerja menekankan pentingnya budaya kerja yang terstruktur, yang mendorong lingkungan yang mendukung pertumbuhan karyawan dan efisiensi operasional. Demikian pula, Kompensasi dengan penekanan pada keadilan dan insentif, berfungsi sebagai alat strategis untuk memotivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ludin, Saepul, & Ibnu Saepul, 2023) bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan tetapi secara simultan baik kompensasi ataupun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan dan penurunan kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan dan kedisiplinan kerja yang dibangun juga memiliki dampak terhadap kinerja secara umum. (Hadiansyah & Jaya, 2024), (Swandi & Jasmani, 2024), (Pitaloka, Agustini, Angelina H., & Sudjana, 2024) dan

(Fahira & Anggela, 2024) menyatakan adanya pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep seperti di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi kemungkinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
2. Disiplin Kerja Kemungkinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja kemungkinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Yusra & Asnur, 2022) Penelitian asosiatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sedangkan menurut (Wajdi et al., 2024) Penelitian Kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengutamakan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, yaitu data berupa angka atau variabel numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel atau untuk memahami fenomena melalui analisis statistik.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan ukuran atau indikator yang mencerminkan pencapaian hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup seberapa baik pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pencapaian tersebut sesuai dengan rencana dan harapan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO.	Indikator
1.	Indikator Kinerja Keluaran (*Output*)
2.	Indikator Kinerja Hasil (*Outcome*)

Sumber: (Perwal Kota Medan No. 20 Tahun 2016)

3.2.2 Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai imbalan atas jasa dan kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga mencakup imbalan non-fisik yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

No.	Finansial	Non Finansial
1.	Gaji	Tugas yang menarik dan menantang.
2.	Insentif	Tanggung jawab dan pengakuan.
3.	Tunjangan	Lingkungan kerja nyaman dan fasilitas memadai.

Sumber: (Andreani et al., 2020)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Tata Cara Kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber: (Pitaloka et al., 2024)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Jalan Imam Bonjol No.61 Kecamatan Medan Polonia Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025														
		Januari				Februari				Maret			April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■														
2.	Prariset Penelitian		■	■												
3.	Penyusunan Proposal				■	■										
4.	Bimbingan Proposal						■	■								
5.	Seminar Proposal								■	■						
6.	Revisi Proposal										■	■				
7.	Penyusunan Skripsi												■	■		
8.	Bimbingan Skripsi												■	■		
9.	Sidang Meja Hijau														■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2019)**.** Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap Kantor Dinas Perhubungan Provsu Sebanyak 54 Orang.

Tabel 3.5 Jumlah Populasi Dinas Perhubungan Provsu

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S-2	12
2	S-1/D-IV	24
3	Sarjana Muda/Diploma	6
4	SLTA dan Lebih Rendah	12
Jumlah		**54**

Sumber: Personalia Dinas Perhubungan Provsu 2025

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus. Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Sebanyak 54 Orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara *(Interview)*

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada

pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur (Sugiyono, 2019).

2. Daftar Pertanyaan *(Quesioner)*

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner)* yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan "*single trial administration"* yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$\mathbf{r_{xy}} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
b) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berkut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dengan keterangan:

r_i = Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
St = Jumlah varians butir
k = Jumlah item

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b1-b2, = Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1 = kompensasi
X2 = disiplin kerja
e = *Standart Eror*

3.6.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolineritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolineritas ganda sempurna *(perfect multicollinearity).* Pendeteksian multikolineritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerence* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolineritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerence* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolineritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

a) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

1) Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

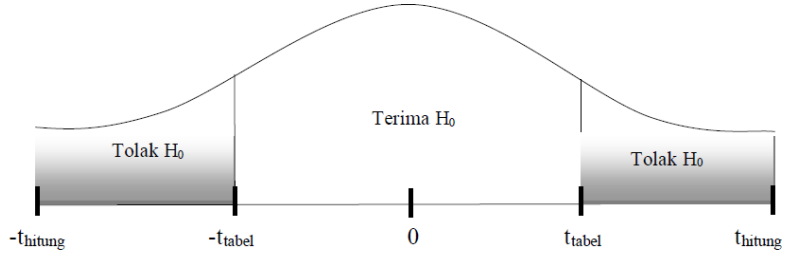
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2019):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

2) Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

a) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Fh} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

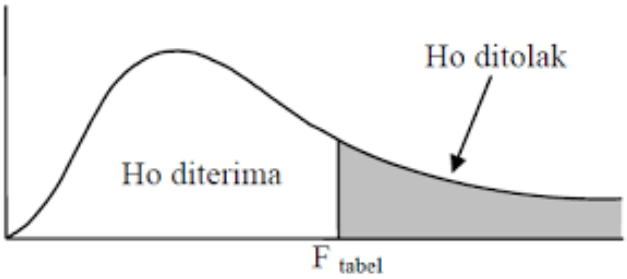
Sumber: (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

r = koefisien korelasi berganda
k = jumlah variabel independen (bebas)
n = jumlah sampel

r^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2019):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$\mathbf{d = r^2 \times 100\%}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dimana:

d = Koefisien determinasi
r^2 = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV HASIL

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 54 orang pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode *skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kompensasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), maupun variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, Tahun 2025.

1. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Tabel Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	2	3.7	3.7	3.7
	31-40 Tahun	6	11.1	11.1	14.8
	41-50 Tahun	29	53.7	53.7	68.5
	>51 Tahun	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan persentase usia pegawai terlihat dalam penelitian ini mayoritas pegawai berusia diantara 41-50 tahun yang berjumlah 29 orang, lalu pegawai yang berusia 20-30 tahun berjumlah 2 orang dan pegawai yang berusia diantara 31-40 tahun yang berjumlah 6 orang dan pegawai yang berusia diatas 51 tahun berjumlah 17 orang.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	36	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan persentase jenis kelamin pegawai terlihat dalam penelitian ini responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 36 orang dan perempuan berjumlah 18 orang.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK Sederajat	12	22.2	22.2	22.2
	Diploma (D1, D2, D3)	6	11.1	11.1	33.3
	S1	24	44.4	44.4	77.8
	S2	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Dari tabel 4.4, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 12 orang, Diploma (1/2/3) sebanyak 6 orang, S1 sebanyak 24 orang dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 12 orang.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	4	7.4	7.4	7.4
	5-10 tahun	2	3.7	3.7	11.1

>10 tahun	48	88.9	88.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai yang menjadi responden pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 4 orang, masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 2 orang pegawai dan masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 48 orang pegawai.

4.1.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarkan yaitu:

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	63,0	13	24,1	7	13,0	0	0	0	0	54	100
2	24	44,4	24	44,4	6	11,1	0	0	0	0	54	100
3	30	55,6	15	27,8	8	14,8	0	0	0	0	54	100
4	17	31,5	32	59,3	5	9,3	0	0	0	0	54	100
5	29	53,7	19	35,2	6	11,1	0	0	0	0	54	100
6	17	31,5	31	57,4	6	11,1	0	0	0	0	54	100
7	29	53,7	17	31,5	8	14,8	0	0	0	0	54	100
8	17	31,5	28	51,9	9	16,7	0	0	0	0	54	100
9	17	31,5	18	33,3	19	35,2	0	0	0	0	54	100
10	18	33,3	30	55,6	6	11,1	0	0	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel 4.6 dapat di uraikan sebagai berikut:

a. Pada pernyataan nomor 1 mengenai penghargaan terhadap pekerjaan yang sebanding dengan tanggung jawab yang diemban, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 orang (63,0%), menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab yang mereka pikul.
b. Untuk pernyataan nomor 2 terkait kecocokan tunjangan dengan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) masing-masing sebanyak 24 orang (44,4%), menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan melalui tunjangan dinilai relevan dengan beban kerja.
c. Pada pernyataan nomor 3 mengenai pemberian bonus atau insentif berdasarkan kinerja, sebanyak 30 responden (55,6%) menyatakan Sangat Setuju (SS), menandakan adanya sistem penghargaan berbasis kinerja yang dirasakan nyata oleh pegawai.
d. Terhadap pernyataan nomor 4 yang menilai apakah kompensasi dapat memotivasi peningkatan produktivitas kerja, responden terbanyak, yakni 32 orang (59,3%), memilih Setuju (S), yang mengindikasikan kompensasi dianggap mampu menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja.
e. Untuk pernyataan nomor 5 mengenai kepuasan terhadap kebijakan kompensasi, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang (53,7%), dan Setuju (S) sebanyak 19 orang (35,2%), memperlihatkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap sistem kompensasi yang berlaku.
f. Pada pernyataan nomor 6 tentang kecukupan tunjangan kesehatan, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebanyak 31 orang (57,4%), mencerminkan bahwa fasilitas kesehatan dianggap memadai oleh sebagian besar pegawai.

g. Untuk pernyataan nomor 7 terkait ketepatan waktu pemberian kompensasi, sebanyak 29 responden (53,7%) menyatakan Sangat Setuju (SS), menunjukkan bahwa instansi telah memenuhi kewajiban kompensasi tepat waktu.

h. Pernyataan nomor 8 mengenai keadilan dalam pemberian kompensasi tanpa diskriminasi, dijawab Setuju (S) oleh 30 orang (55,6%), menandakan persepsi positif terhadap keadilan distribusi kompensasi antar pegawai.

i. Terhadap pernyataan nomor 9 yang membahas kesesuaian jumlah kompensasi dengan tingkat tanggung jawab, responden terbanyak memilih Setuju (S) sebanyak 18 orang (33,3%), diikuti oleh Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang (31,5%), mengindikasikan pandangan mayoritas yang mendukung adanya keseimbangan tersebut.

j. Terakhir, pada pernyataan nomor 10 mengenai objektivitas dan transparansi mekanisme pemberian bonus, sebanyak 18 orang (33,3%) menyatakan Sangat Setuju (SS), dan 30 orang (55,6%) memilih Setuju (S), menunjukkan bahwa sistem bonus dinilai adil dan terbuka oleh sebagian besar pegawai.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Disiplin Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawabam												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	51,9	25	46,3	1	1,9	0	0	0	0	54	100
2	28	51,9	24	44,4	2	3,7	0	0	0	0	54	100

3	25	46,3	23	42,6	6	11,1	0	0	0	0	54	100
4	24	44,4	22	40,7	8	14,8	0	0	0	0	54	100
5	26	48,1	25	46,3	3	5,6	0	0	0	0	54	100
6	20	37,0	28	51,9	6	11,1	0	0	0	0	54	100
7	23	42,6	28	51,9	3	5,6	0	0	0	0	54	100
8	21	38,9	32	59,3	1	1,9	0	0	0	0	54	100
9	26	48,1	23	42,6	5	9,3	0	0	0	0	54	100
10	29	53,7	18	33,3	7	13,0	0	0	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel tabulasi 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pada pernyataan nomor 1 mengenai ketepatan waktu kehadiran sesuai jadwal kerja, mayoritas responden memilih Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang (51,9%), dan Setuju (S) sebanyak 25 orang (46,3%), menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki disiplin tinggi dalam hadir tepat waktu.
b. Untuk pernyataan nomor 2 terkait penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang (51,9%), dan Setuju (S) sebanyak 24 orang (44,4%), mencerminkan bahwa para pegawai cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu.
c. Pernyataan nomor 3 mengenai kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja, dijawab Sangat Setuju (SS) oleh 25 orang (46,3%) dan Setuju (S) oleh 23 orang (42,6%), menandakan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan instansi.
d. Pada pernyataan nomor 4 tentang tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam berakhir tanpa izin, sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebanyak 27

orang (50,0%), dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang (44,4%), menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab dalam menjaga waktu kerja.

e. Terkait pernyataan nomor 5 mengenai menjaga sikap, etika, dan kesopanan di tempat kerja, mayoritas responden memilih Setuju (S) sebanyak 25 orang (46,3%), dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang (51,9%), yang menunjukkan bahwa sikap profesional telah menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja.
f. Untuk pernyataan nomor 6 mengenai tidak menyalahgunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi, sebanyak 20 orang (37,0%) menyatakan Sangat Setuju (SS) dan 28 orang (51,9%) menyatakan Setuju (S), yang berarti sebagian besar pegawai menjaga integritas dalam penggunaan fasilitas kerja.
g. Pada pernyataan nomor 7 terkait kehadiran kerja yang baik dan minim ketidakhadiran tanpa keterangan, sebagian besar responden menjawab Setuju (S) sebanyak 32 orang (59,3%), dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 orang (38,9%), menandakan tingkat kehadiran yang baik di kalangan pegawai.
h. Pernyataan nomor mengenai ketegasan pimpinan terhadap pelanggaran disiplin, dijawab Setuju (S) oleh 29 orang (53,7%) dan Sangat Setuju (SS) oleh 26 orang (48,1%), menunjukkan bahwa pegawai melihat adanya tindakan tegas dari pimpinan terhadap pelanggaran.
i. Untuk pernyataan nomor 9 yang membahas efisiensi penggunaan waktu kerja, sebanyak 29 orang (53,7%) menyatakan Sangat Setuju (SS), dan 18 orang (33,3%) menyatakan Setuju (S), mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai menggunakan waktu kerja secara optimal.

j. Pada pernyataan nomor 10 terkait pelaksanaan pekerjaan sesuai jam kerja yang ditetapkan, responden terbanyak menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang (53,7%), dan Setuju (S) sebanyak 18 orang (33,3%), memperlihatkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan di waktu kerja yang telah ditentukan.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Pegawai) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	63,0	20	37,0	0	0,0	0	0	0	0	54	100
2	37	68,5	17	31,5	0	0,0	0	0	0	0	54	100
3	42	77,8	10	18,5	2	3,7	0	0	0	0	54	100
4	34	63,0	17	31,5	3	5,6	0	0	0	0	54	100
5	34	63,0	19	35,2	1	1,9	0	0	0	0	54	100
6	42	77,8	10	18,5	2	3,7	0	0	0	0	54	100
7	36	66,7	18	33,3	0	0,0	0	0	0	0	54	100
8	40	74,1	13	24,1	1	1,9	0	0	0	0	54	100
9	36	66,7	18	33,3	0	0,0	0	0	0	0	54	100
10	42	77,8	11	20,4	1	1,9	0	0	0	0	54	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel tabulasi 4.8 dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Jawaban responden tentang kemampuan menyelesaikan seluruh tugas kerja secara tuntas dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang pegawai dengan persentase 63,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.
b. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang pegawai dengan persentase 68,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara cenderung memiliki kemandirian kerja dan mampu mengambil tindakan secara proaktif dalam menyelesaikan tugas.
c. Jawaban responden tentang kemampuan bekerja secara efektif dalam tim dan menjalin kerja sama yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim merupakan budaya kerja yang telah terbentuk dengan baik dan mendukung kinerja organisasi.
d. Jawaban responden tentang tetap dapat bekerja secara optimal meskipun dalam kondisi tekanan atau beban kerja tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang pegawai dengan persentase 63,0%. Ini mencerminkan bahwa para pegawai memiliki daya tahan dan ketangguhan dalam menghadapi situasi kerja yang menantang.
e. Jawaban responden tentang kesediaan dan kemampuan dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 77,8%. Hal ini

menunjukkan tingkat loyalitas dan fleksibilitas pegawai terhadap instruksi dan kebutuhan organisasi.

f. Jawaban responden tentang komitmen dan tanggung jawab tinggi dalam setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang pegawai dengan persentase 85,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai integritas dan profesionalitas telah menjadi bagian dari budaya kerja ASN di instansi ini.

g. Jawaban responden tentang kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan kebijakan baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang pegawai dengan persentase 74,1%. Adaptabilitas ini sangat penting dalam menghadapi dinamika kebijakan dan perkembangan teknologi dalam pelayanan publik.

h. Jawaban responden tentang bekerja dengan menjunjung tinggi integritas dan akuntabilitas sebagai aparatur sipil negara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 66,7%. Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran etis yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik.

i. Jawaban responden tentang kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan sesuai standar pelayanan publik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang pegawai dengan persentase 85,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai telah memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pelayanan prima kepada masyarakat.

j. Jawaban responden tentang upaya menjaga citra Dinas Perhubungan melalui perilaku kerja yang positif dan bertanggung jawab, mayoritas responden

menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 77,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menyadari pentingnya menjaga reputasi instansi melalui perilaku profesional dalam setiap aktivitas kerja.

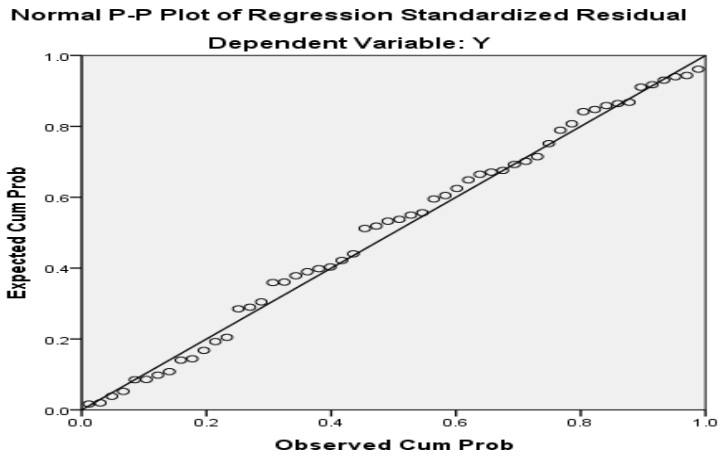
4.1.2 Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode *P-Plot* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Uji Normalitas Mengggunakan P-Plot

Gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.1.2.2 Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel 4.9. Coefficients Multikoleniaritas

Coefficients[a]

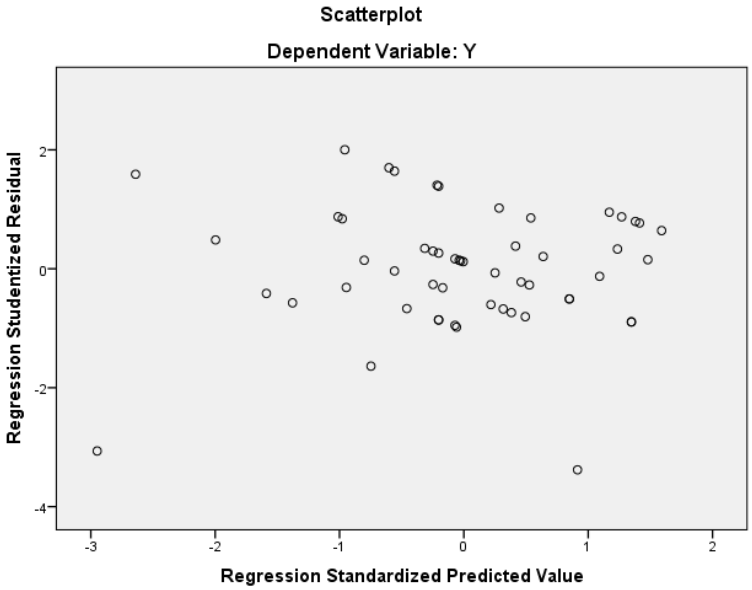
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompensasi	.463	.474	.434	.994	1.003
	Disiplin Kerja	.403	.416	.369	.994	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.003 < 4 atau 5.

4.1.2.3 **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan vaiance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.2.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.10. Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.852	4.203		5.913	.307
	Kompensasi	.275	.072	.435	3.847	.080
	Disiplin Kerja	.232	.071	.370	3.271	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.852 + 0.275X_1 + 0{,}232X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Kompensasi dan Disiplin) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

4.1.2.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

4.1.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.11. Uji t

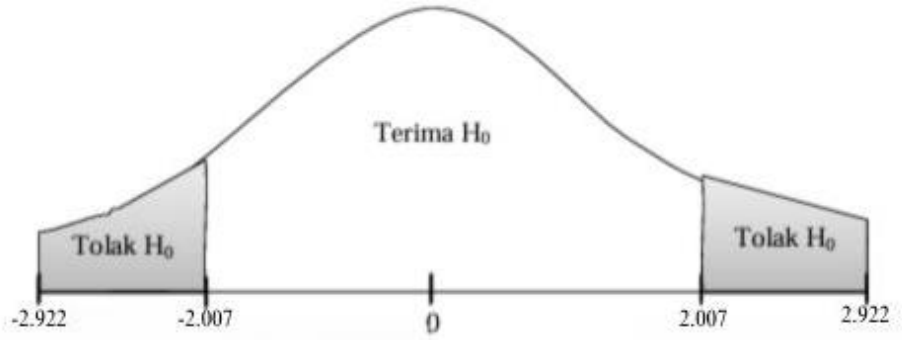
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.852	4.203		5.913	.305
	Kompensasi	.275	.072	.435	2.922	.080
	Disiplin Kerja	.232	.071	.370	5.749	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di 4.11 dapat di ketahui bahwa variabel X1 yaitu Kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,080 tidak melebihi dari 0,05, artinya bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2.922 > t_{tabel} 2.007 dengan probabilitas Sig 0,080, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan dapat di simpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:



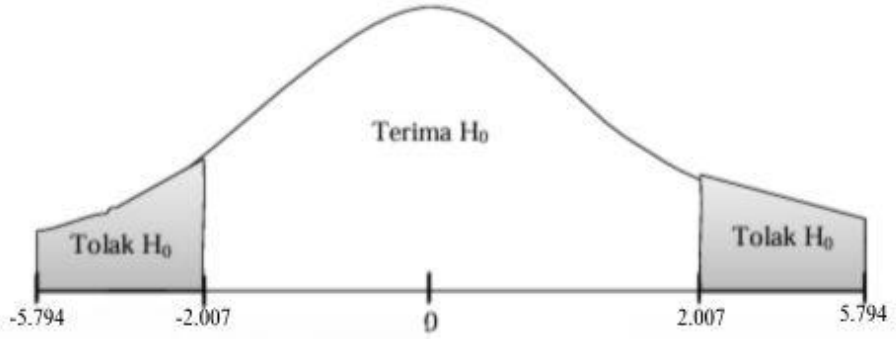
Gambar 4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

4.1.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu Disiplin Kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 5.749 > t_{tabel} 2.007 dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Hipotesis nol (Ho) ditolak dan dapat di simpulkan

bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4.1.2.8 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.756	2	45.378	13.775	.000[b]
	Residual	168.003	51	3.294		
	Total	258.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Kompensasi

dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan 13.775 > 3.159 sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikaan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

4.1.2.9 Koefesien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kompensasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi Kompensasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592[a]	.351	.325	1.815

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R*square* adalah sebesar 0,351 atau sama dengan 35,10% artinya bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan adalah sebesar 35,10% dan sisanya 64,90% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, yaitu 2,922 ≥ 2,007, sehingga berada di daerah penerimaan Ha dan penolakan Ho. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat kompensasi, baik dari aspek finansial maupun non-finansial, secara nyata dapat memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Hasil ini mendukung pernyataan dalam kajian pustaka bahwa kompensasi merupakan salah satu elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang adil dan layak akan menciptakan kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak diberikan sesuai ekspektasi dan beban kerja pegawai, maka dapat menurunkan semangat kerja dan berakibat pada menurunnya produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Alfiansyah (2021) dan Widodo & Yandi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Semakin tinggi

dan layak kompensasi yang diberikan, maka semakin besar dorongan internal pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,749, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,007. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Temuan ini memperkuat bahwa disiplin kerja yang baik memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang kuat mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, komitmen terhadap tanggung jawab, dan sikap profesional dalam bekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari peran penting kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, tata cara kerja, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja menjadi fondasi utama bagi pegawai dalam menciptakan produktivitas yang tinggi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 13,775 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,159 dengan tingkat

signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini memperkuat hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik pemberian kompensasi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka akan semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh penulis mengenai pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,039 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

3. Adanya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig. 0,000 < 0,05 menunjukkan H0 di tolak dan Ha diterima, berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya disiplin kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.
2. Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada pegawai yang melanggar disiplin sebaiknya di berikan hukuman yang sesuai dengan peraturan yang dilanggar.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja dan menjaga suatu keharmonisan antara pegawai dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan, *1*(1), 41–50.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.

Alawiyah, I. R., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transkom Integrasi Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, *3*(1), 732–744.

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210.

Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon, *4*, 145–155.

Andreani, J. L. R., Sulistiyani, E., & Azizah. (2020). Kompensasi Finansial Dan Non Finansial, *16*(1), 16–26.

Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwani, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy Of …*, (2), 47–57.

Aprillia, L., Setianingsih, R., Akhmad, I., & Zaki, H. (2023). The Influence Of Compensation, Training And Workload On Employee Performance At The Mona Plaza Hotel Pekanbaru, *1*(January), 2952–2962.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance. *Proceeding Uii-Icabe*, *1*(1), 263–276.

Asmira, A., Fetri, Y., Asmu'i, M., & Amra, A. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di Man 2 Kota Bukittinggi. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, *5*(3), 2887–2892.

Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Riski Anggarini, D. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal Technobiz*, *5*(1), 2655–3457

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *22*(1), 17–34.

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Butar-Butar, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara, 204–218.

Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal Of Management And Innovation Entrepreneurship (Jmie)*, *1*(2), 248–254.

Efendi, R. (2021). International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance, (October).

Erni, D., Isaroh, S. N., & Kusuma, L. C. (2025). Peran Kompensasi Dalam Mencapai Kesejahteraan Dan Kepuasaan Kerja Karyawan, *3*(2024).

Ervina, Ferdinand, & Meitina. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt . Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya, *4*(2), 144–166.

Fachrezei, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119.

Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (N.D.). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (Sd) Plus Al Huda.

Fahira, S. R., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Yorozu Automotive Indonesia, *5*(2), 5673–5682.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 15–33.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hadiansyah, A. G., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing, *10*(4), 2661–2668.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(4), 566.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 13–28.

Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 148–159.

Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal Of Business And Economics Research (Jbe)*, *4*(1), 18–24.

Hidayat, S., Sojanah, J., & Rofaida, R. (2025). Pengaruh Pelatihan , Kompensasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Suatu Tinjauan Pustaka, *8*(1), 64–76.

Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi , Promosi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, *2*(2), 254–267.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iimiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(01), 34–53.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).

Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal Of Business Administration*, *1*(2), 110–123.

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.

Kurniawan, H. (2022). Literature Review : Analisis Kinerja Pegawai Melalui, *3*(4), 426–441.

Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, *2*(2), 206–213.

Ludin, I., Saepul, M., & Ibnu Saepul, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, *2*(2), 262–266.

Muslimin, A. M., Sultan, M. S., & Gusti, D. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (Ppslu) Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *5*, 259–273.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183.

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 75–91.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110.

Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Kota Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19, *4*, 101–119.

Pitaloka, F., Agustini, Angelina H., S. D., & Sudjana, K. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) Wilayah Kota Depok, *08*(01), 1–10.

Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, *9*(2), 1–15.

Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 1–34.

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja

Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 60–74.

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(1), 9–19.

Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2022). Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *7*(3), 341–451.

Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tiki Jalur Nugraha Ekakurir , Jakarta, *10*, 1–9.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal Of Current Research In Management, Policy, And Social Studies*, *1*(1), 19–24.

Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah, *2*(2), 160–169.

Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *7*, 13–28.

Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulpiani Pandari. (2021). Jurnal Manajemen , Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asera Tirta Posidonia Palopo Sulpiani*, *5*(14), 164–188.

Swandi, N. F., & Jasmani. (2024). Kinerja Karyawan Pada Pt Garama Property, *2*(3), 1713–1724.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja, *2634*(1), 55–68

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 31–44.

Wajdi, F., Seplayana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Et Al. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi , (Literature Review Msdm), *1*(1), 1–14.

Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan : Motivasi , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi, *1*(1), 23–32.

Yusra, A., & Asnur, L. (2022). Pengaruh Service Quality Terhadap Repurchase Intention Konsumen Di Cafe Kedai Kebun Dharmasraya, *6*, 15083–15089.

L

A

M

P

I

R

A

N

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	X1 Kompensasi										Total
						x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	LUPTI EPENDI	LAKI-LAKI	SLTA	18 Tahun	56 Tahun	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
2	MANIK, ST	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	57 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	RIDHA NOVILIA, SE	PEREMPUAN	S1	6 Tahun	29 Tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
4	RAMLI SIMAMORA, SE	LAKI-LAKI	S1	17 Tahun	47 Tahun	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45
5	AHMADI SUMURAN, SH	LAKI-LAKI	S1	36 Tahun	57 Tahun	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
6	SYAHRIL, SE	LAKI-LAKI	S1	27 Tahun	58 Tahun	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
7	AGUS SALIM, SH	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	47 Tahun	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	46
8	EDY ARIANTO, SE	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	50 Tahun	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	40
9	ERNAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	38 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	46
10	HERNITA SIAHAAN, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	37 Tahun	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	40
11	HJ. SYAHNIDAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	55 Tahun	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	42
12	EMILIA GUSLINDASARI, SH	PEREMPUAN	S1	16 Tahun	52 Tahun	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
13	BACHTRA KURNIAWAN SYAHPUTRA	LAKI-LAKI	S1	1 Tahun	26 Tahun	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
14	NURMALA	PEREMPUAN	SLTA	16 Tahun	45 Tahun	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	40
15	NAZLINA	PEREMPUAN	Diploma	21 tahun	49 Tahun	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
16	EKO PRIYONO	LAKI-LAKI	SLTA	23 Tahun	50 Tahun	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
17	SUJATMIKO	LAKI-LAKI	SLTA	16 Tahun	47 Tahun	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	40
18	SUGENG	LAKI-LAKI	SLTA	17 Tahun	46 Tahun	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	42
19	IBRAHIM	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
20	ARJUNA ISMARI	PEREMPUAN	SLTA	33 Tahun	54 Tahun	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
21	FACHRUR ROZY HASIBUAN	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	46 Tahun	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
22	M. ALI IDRIS	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	53 Tahun	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	41
23	ADE PRAMONO	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	55 Tahun	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	40

24	RANO SIDI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	37 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
25	MUHAMMAD ALFAN, A.Md.LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	9 Tahun	33 Tahun	3	5	3	5	5	3	4	4	3	5	40
26	DOMINIKUS ESTI WIDJANARKO, A.Md LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	32 Tahun	54 Tahun	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	43
27	RUSTUM EFFENDI HARAHAP, ST, M.Si	LAKI-LAKI	S2	33 Tahun	55 Tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
28	REGUELI SIHURA, ST., M.AP	LAKI-LAKI	S2	20 Tahun	50 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
29	MEGARIA KERISTIANA LAIA, S.STP., M.Si	PEREMPUAN	S2	23 Tahun	43 Tahun	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	44
30	RIRIS DERMAWATI SIJABAT, S.STP., MM	PEREMPUAN	S2	22 Tahun	41 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
31	YUNITA SIBURIAN, SE., MM	PEREMPUAN	S2	14 Tahun	44 Tahun	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	44
32	EDWIN MISWAR LUBIS, S.Sos., M.AP	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	41 Tahun	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
33	AFRIDA NATALIA SARAGIH, ST., M.SP	PEREMPUAN	S2	16 Tahun	42 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
34	ELFITHASARI, SE., M.Si	PEREMPUAN	S2	15 Tahun	43 Tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
35	PAISAL SULAIMAN, M.H	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	48 Tahun	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47
36	SYARIFFUDDIN BARUS, SE., M.Si	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	40 Tahun	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	40
37	ELI DANIEL SEMBIRING, S.S.T (TD)., M.Si	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	42 Tahun	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	41
38	VIVI JULIANTI, ST	PEREMPUAN	S1	35 Tahun	36 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
39	BAMBANG SUTRISNO, ST	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	45 Tahun	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
40	SULASMINI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	54 Tahun	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	45
41	AMALUDDIN SIREGAR, S.Ak	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	38 Tahun	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	41
42	ACHMAD CHOJALI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	44 Tahun	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	39
43	CHANDRA GUNAWAN A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	4 Tahun	32 Tahun	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	32
44	RIVI HANDIKA SINAGA, SE	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	44 Tahun	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
45	MAULINA DEVY BAKARA, SE., MM	PEREMPUAN	S2	19 Tahun	46 Tahun	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	45
46	BUDI TRISWOYO, SE	LAKI-LAKI	S1	11 Tahun	48 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
47	HUDDIN SANI PANE, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	34 Tahun	54 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	46

48	BENRY SIMANJUNTAK, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	50 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	46
49	DAMRAN JAYA NASUTION, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	29 Tahun	48 Tahun	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
50	MONALISA RISMAULI SITUMORANG, S.ST	PEREMPUAN	S1	15 Tahun	41 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
51	MUHAMMAD IQBAL, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	39 Tahun	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	42
52	FERI EDINANTA BANGUN, SH	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	50 Tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
53	HOTMAN HATOGUAN SIAGIAN	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	57 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44
54	SYAHRINA	PEREMPUAN	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	X2 Disiplin Kerja										Total
						x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	LUPTI EPENDI	LAKI-LAKI	SLTA	18 Tahun	56 Tahun	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
2	MANIK, ST	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	57 Tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
3	RIDHA NOVILIA, SE	PEREMPUAN	S1	6 Tahun	29 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
4	RAMLI SIMAMORA, SE	LAKI-LAKI	S1	17 Tahun	47 Tahun	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	AHMADI SUMURAN, SH	LAKI-LAKI	S1	36 Tahun	57 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
6	SYAHRIL, SE	LAKI-LAKI	S1	27 Tahun	58 Tahun	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	AGUS SALIM, SH	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	47 Tahun	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
8	EDY ARIANTO, SE	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	50 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
9	ERNAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	38 Tahun	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
10	HERNITA SIAHAAN, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	37 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
11	HJ. SYAHNIDAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	55 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
12	EMILIA GUSLINDASARI, SH	PEREMPUAN	S1	16 Tahun	52 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
13	BACHTRA KURNIAWAN SYAHPUTRA	LAKI-LAKI	S1	1 Tahun	26 Tahun	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
14	NURMALA	PEREMPUAN	SLTA	16 Tahun	45 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
15	NAZLINA	PEREMPUAN	Diploma	21 tahun	49 Tahun	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
16	EKO PRIYONO	LAKI-LAKI	SLTA	23 Tahun	50 Tahun	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
17	SUJATMIKO	LAKI-LAKI	SLTA	16 Tahun	47 Tahun	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
18	SUGENG	LAKI-LAKI	SLTA	17 Tahun	46 Tahun	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	43
19	IBRAHIM	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	41
20	ARJUNA ISMARI	PEREMPUAN	SLTA	33 Tahun	54 Tahun	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
21	FACHRUR ROZY HASIBUAN	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	46 Tahun	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	40
22	M. ALI IDRIS	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	53 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	ADE PRAMONO	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	55 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47

24	RANO SIDI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	37 Tahun	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	44
25	MUHAMMAD ALFAN, A.Md.LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	9 Tahun	33 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
26	DOMINIKUS ESTI WIDJANARKO, A.Md LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	32 Tahun	54 Tahun	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
27	RUSTUM EFFENDI HARAHAP, ST, M.Si	LAKI-LAKI	S2	33 Tahun	55 Tahun	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
28	REGUELI SIHURA, ST., M.AP	LAKI-LAKI	S2	20 Tahun	50 Tahun	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	41
29	MEGARIA KERISTIANA LAIA, S.STP., M.Si	PEREMPUAN	S2	23 Tahun	43 Tahun	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	42
30	RIRIS DERMAWATI SIJABAT, S.STP., MM	PEREMPUAN	S2	22 Tahun	41 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	YUNITA SIBURIAN, SE., MM	PEREMPUAN	S2	14 Tahun	44 Tahun	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	39
32	EDWIN MISWAR LUBIS, S.Sos., M.AP	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	41 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
33	AFRIDA NATALIA SARAGIH, ST., M.SP	PEREMPUAN	S2	16 Tahun	42 Tahun	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	41
34	ELFITHASARI, SE., M.Si	PEREMPUAN	S2	15 Tahun	43 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
35	PAISAL SULAIMAN, M.H	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	48 Tahun	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
36	SYARIFFUDDIN BARUS, SE., M.Si	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	40 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
37	ELI DANIEL SEMBIRING, S.S.T (TD)., M.Si	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	42 Tahun	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
38	VIVI JULIANTI, ST	PEREMPUAN	S1	35 Tahun	36 Tahun	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	42
39	BAMBANG SUTRISNO, ST	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	45 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
40	SULASMINI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	54 Tahun	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	43
41	AMALUDDIN SIREGAR, S.Ak	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	38 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
42	ACHMAD CHOJALI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	44 Tahun	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
43	CHANDRA GUNAWAN A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	4 Tahun	32 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	RIVI HANDIKA SINAGA, SE	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	44 Tahun	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	45
45	MAULINA DEVY BAKARA, SE., MM	PEREMPUAN	S2	19 Tahun	46 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
46	BUDI TRISWOYO, SE	LAKI-LAKI	S1	11 Tahun	48 Tahun	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
47	HUDDIN SANI PANE, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	34 Tahun	54 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43

48	BENRY SIMANJUNTAK, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	50 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	DAMRAN JAYA NASUTION, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	29 Tahun	48 Tahun	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
50	MONALISA RISMAULI SITUMORANG, S.ST	PEREMPUAN	S1	15 Tahun	41 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	MUHAMMAD IQBAL, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	39 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
52	FERI EDINANTA BANGUN, SH	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	50 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
53	HOTMAN HATOGUAN SIAGIAN	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	57 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	SYAHRINA	PEREMPUAN	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Y Kinerja Pegawai										Total
						x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	LUPTI EPENDI	LAKI-LAKI	SLTA	18 Tahun	56 Tahun	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	42
2	MANIK, ST	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	57 Tahun	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
3	RIDHA NOVILIA, SE	PEREMPUAN	S1	6 Tahun	29 Tahun	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
4	RAMLI SIMAMORA, SE	LAKI-LAKI	S1	17 Tahun	47 Tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	AHMADI SUMURAN, SH	LAKI-LAKI	S1	36 Tahun	57 Tahun	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
6	SYAHRIL, SE	LAKI-LAKI	S1	27 Tahun	58 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
7	AGUS SALIM, SH	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	47 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	EDY ARIANTO, SE	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	50 Tahun	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	45
9	ERNAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	38 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	HERNITA SIAHAAN, SE	PEREMPUAN	S1	4 Tahun	37 Tahun	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	46
11	HJ. SYAHNIDAWATI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	55 Tahun	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
12	EMILIA GUSLINDASARI, SH	PEREMPUAN	S1	16 Tahun	52 Tahun	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	46
13	BACHTRA KURNIAWAN SYAHPUTRA	LAKI-LAKI	S1	1 Tahun	26 Tahun	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
14	NURMALA	PEREMPUAN	SLTA	16 Tahun	45 Tahun	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
15	NAZLINA	PEREMPUAN	Diploma	21 tahun	49 Tahun	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
16	EKO PRIYONO	LAKI-LAKI	SLTA	23 Tahun	50 Tahun	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
17	SUJATMIKO	LAKI-LAKI	SLTA	16 Tahun	47 Tahun	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
18	SUGENG	LAKI-LAKI	SLTA	17 Tahun	46 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
19	IBRAHIM	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
20	ARJUNA ISMARI	PEREMPUAN	SLTA	33 Tahun	54 Tahun	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
21	FACHRUR ROZY HASIBUAN	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	46 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
22	M. ALI IDRIS	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	53 Tahun	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	ADE PRAMONO	LAKI-LAKI	SLTA	20 Tahun	55 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47

24	RANO SIDI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	37 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
25	MUHAMMAD ALFAN, A.Md.LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	9 Tahun	33 Tahun	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
26	DOMINIKUS ESTI WIDJANARKO, A.Md LLAJ	LAKI-LAKI	Diploma	32 Tahun	54 Tahun	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
27	RUSTUM EFFENDI HARAHAP, ST, M.Si	LAKI-LAKI	S2	33 Tahun	55 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
28	REGUELI SIHURA, ST., M.AP	LAKI-LAKI	S2	20 Tahun	50 Tahun	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
29	MEGARIA KERISTIANA LAIA, S.STP., M.Si	PEREMPUAN	S2	23 Tahun	43 Tahun	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
30	RIRIS DERMAWATI SIJABAT, S.STP., MM	PEREMPUAN	S2	22 Tahun	41 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	YUNITA SIBURIAN, SE., MM	PEREMPUAN	S2	14 Tahun	44 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
32	EDWIN MISWAR LUBIS, S.Sos., M.AP	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	41 Tahun	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
33	AFRIDA NATALIA SARAGIH, ST., M.SP	PEREMPUAN	S2	16 Tahun	42 Tahun	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
34	ELFITHASARI, SE., M.Si	PEREMPUAN	S2	15 Tahun	43 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	PAISAL SULAIMAN, M.H	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	48 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
36	SYARIFFUDDIN BARUS, SE., M.Si	LAKI-LAKI	S2	19 Tahun	40 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
37	ELI DANIEL SEMBIRING, S.S.T (TD)., M.Si	LAKI-LAKI	S2	16 Tahun	42 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
38	VIVI JULIANTI, ST	PEREMPUAN	S1	35 Tahun	36 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
39	BAMBANG SUTRISNO, ST	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	45 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	SULASMINI, SE	PEREMPUAN	S1	32 Tahun	54 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
41	AMALUDDIN SIREGAR, S.Ak	LAKI-LAKI	S1	15 Tahun	38 Tahun	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	44
42	ACHMAD CHOJALI, A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	15 Tahun	44 Tahun	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
43	CHANDRA GUNAWAN A.Md	LAKI-LAKI	Diploma	4 Tahun	32 Tahun	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
44	RIVI HANDIKA SINAGA, SE	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	44 Tahun	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
45	MAULINA DEVY BAKARA, SE., MM	PEREMPUAN	S2	19 Tahun	46 Tahun	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	43
46	BUDI TRISWOYO, SE	LAKI-LAKI	S1	11 Tahun	48 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
47	HUDDIN SANI PANE, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	34 Tahun	54 Tahun	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
48	BENRY SIMANJUNTAK, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	25 Tahun	50 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47

49	DAMRAN JAYA NASUTION, S.Sos	LAKI-LAKI	S1	29 Tahun	48 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
50	MONALISA RISMAULI SITUMORANG, S.ST	PEREMPUAN	S1	15 Tahun	41 Tahun	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
51	MUHAMMAD IQBAL, S.SiT	LAKI-LAKI	S1	14 Tahun	39 Tahun	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
52	FERI EDINANTA BANGUN, SH	LAKI-LAKI	S1	16 Tahun	50 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
53	HOTMAN HATOGUAN SIAGIAN	LAKI-LAKI	SLTA	32 Tahun	57 Tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
54	SYAHRINA	PEREMPUAN	SLTA	32 Tahun	52 Tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49