

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LABUHAN BATU UTARA**

TESIS

Oleh :

NURHAYATI MANURUNG

1820030057



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Studi Magister Manajemen*

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **NURHAYATI MANURUNG**
NPM : 1820030057
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

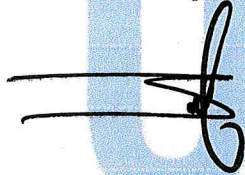
Disetujui untuk disampaikan Kepada

Pengesahan Tesis

Medan, September 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing II

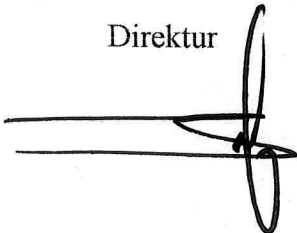


Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., MH

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., MH

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

NURHAYATI MANURUNG

NPM : 1820030057

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 09 September 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M. AP**
Pembimbing I

1.

2. **Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., M.A., M.Psi., MH**
Pembimbing II

2.

3. **Dr. HASRUDY TANJUNG, SE.M.Si**
Penguji I

3.

4. **FAHRIZAL ZULKARNAIN, S.T., M.Sc, Ph.D**
Penguji II

4.

5. **H. MUIS FAUZI RAMBE, SE., M.M**
Penguji III

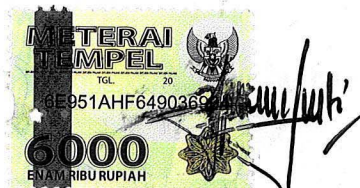
5.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU UTARA ”** adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diijinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiat. Semua sumber referensi yang di kutip dan yang di rujuk telah di tulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari di ketahui terjadi penyimpangan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, 2020
Penulis



NURHAYATI MANURUNG

ABSTRAK

Nurhayati Manurung, 1820030057, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang didukung dengan data primer dan sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden langsung. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan informasi melalui angket dalam bentuk pernyataan dan pada tahap akhir dengan menarik kesimpulan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Nurhayati Manurung, 1820030057, The Effect of Compensation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Labuhan Batu Utara Regency.

This study aims to determine and analyze the effect of compensation on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency, to determine and analyze the effect of workload on employee performance at The Regional Secretariat Office of Labuhanbatu Utara Regency, To determine and analyze the effect of compensation, work discipline and workload on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency.

The research approach used is quantitative supported by primary and secondary data. The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires to direct respondents. The data analysis technique starts from collecting information through questionnaires in the form of statements and at the final stage by drawing conclusions.

The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance and compensation, work discipline and workload simultaneously have an effect. positive and significant impact on the performance of employees at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Workload, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Asalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Jurusan Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara”**.

Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesisi ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. ALLAH SWT atas berkah, rahmat, kesehatan dan kenikmatan yang telah di berikan-Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah kezaman terang benderang yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu Ayahanda Naem Manurung dan Ibunda Nuraisiah dan juga kepada mertua saya, Bapak Keman dan Suriati

3. Kepada suami tercinta Riski Hardian yang sangat peneliti cintai yang telah memberikan do'a, dukungan baik berupa moril mau pun materil yang tidak dapat terbalaskan.
4. Kepada anak-anak saya yang sangat saya cintai yaitu Muhammad Naufal Azam Hardian dan Nayyara Aquina Hardian.
5. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing I.
7. Kepada Bapak Dr. Sjahrieffendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing II.
8. Kepada Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai Biro Administrasi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalum memberikan ilmu serta bantuan kemudahan pada penulis.
10. Seluruh Staff Dan Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara yang telah membantu peneliti selama penelitian sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga

tesis ini bermanfaat bagi rekan – rekan Mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Medan, Agustus 2020

Peneliti

NURHAYATI MANURUNG
1820030057

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori	11
1. Kinerja Pegawai	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai	11
b. Penilaian Kinerja	13
c. Manfaat dan Fungsi Penilaian Kinerja	14
d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
e. Indikator Kinerja	17
2. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi	20
b. Tujuan Kompensasi	22
c. Bentuk-bentuk Kompensasi	23
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	25
e. Indikator Kompensasi	29
3. Disiplin Kerja	32

a.	Pengertian Disiplin Kerja	32
b.	Fungsi Disiplin Kerja	33
c.	Manfaat Disiplin Kerja	35
d.	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
e.	Indikator Disiplin Kerja	41
4.	Beban Kerja	45
a.	Pengertian Beban Kerja	45
b.	Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja	47
c.	Pengukuran Beban Kerja	48
d.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	49
e.	Indikator Beban Kerja	50
B.	Kerangka Konseptual	53
C.	Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN		62
A.	Desain Penelitian	62
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	62
C.	Defenisi Operasional Variabel	64
D.	Populasi dan Sampel	67
E.	Uji Instrumen	68
F.	Uji Asumsi Klasik	68
G.	Metode Analisis Data	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		74
A.	Hasil Penelitian	74
B.	Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		96
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja	4
Tabel II.2	Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin	5
Tabel II.3	Kerangka Konseptual	61
Tabel III.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	63
Tabel III.2	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	66
Tabel IV-1	Skala <i>Likert</i>	74
Tabel IV-2	Skor Angket Untuk Variabel X_1	75
Tabel IV-3	Skor Angket Untuk Variabel X_2	76
Tabel IV-4	Skor Angket Untuk Variabel X_3	76
Tabel IV-5	Skor Angket Untuk Variabel Y	77
Tabel IV-6	Uji Validitas Kompensasi.....	78
Tabel IV-7	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	78
Tabel IV-8	Uji Validitas Beban Kerja	79
Tabel IV-9	Uji Validitas Kinerja	79
Tabel IV-10	Uji Reliabilitas X_1, X_2, X_3 & Y	80
Tabel IV-11	Coefficients Multikolinieritas	82
Tabel IV-12	Coefficients Regresi Linier Berganda	84
Tabel IV-13	Uji t	85
Tabel IV-14	Uji t	86
Tabel IV-15	Uji t	87
Tabel IV-16	Uji F	89
Tabel IV-17	Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Kurva Ketentuan Uji t	72
Gambar III.1 Kurva Ketentuan Uji f	73
Gambar IV.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot	81
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.....	83
Gambar IV.3 Gambar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	86
Gambar IV.4 Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	87
Gambar IV.5 Gambar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	88
Gambar IV.6 Gambar Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Pegawai mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan kepada pegawai akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Secara umum, kinerja pegawai diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja dari pegawai itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara diketahui faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah yang disebabkan kurang diperhatikannya kesejahteraan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Pemberian kompensasi yang masih dirasa kurang seimbang dengan beban kerja yang diberikan, selain itu pemberian insentif yang diberikan juga masih dianggap belum, seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nuria Khusna (2015:56) yang menyatakan bahwa Terdapat permasalahan yakni rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Christiyono (2017:45) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat para karyawan merasa lebih dihargai dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Ketidaksiplinan pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara secara keseluruhan, sehingga para pegawai harus bisa dibina untuk bisa memiliki disiplin kerja yang baik, agar kinerjanya semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2014:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin

tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Menurut hasil penelitian Tamarindang, dkk. (2017:90) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado” menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sehingga pegawai cenderung tidak bisa mengerjakannya, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang terlihat dari jam masuk kerja yang sembarawut dan jam istirahat yang terlalu lama, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rolos, dkk. (2018:56) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, untuk itu pimpinan harus bisa menyesuaikan beban kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih efektif lagi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dani Praditya (2018:76) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang” yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan rendah maka dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan 35 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat

diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Pegawai

No	Urain Pertanyaan	Frekuensi	Persentase
1	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Ketidaktepatan penyelesaian tugas)	8	24,0%
2	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (Ketidaksesuaian jam kerja)	10	28,0%
3	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak (Tingkat Kehadiran)	4	12,0%
4	Pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja (rendahnya kerjasama)	6	16,0%
5	Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja (rendahnya kerjasama)	7	20,0%
Total		35	100%

(Sumber: Data Wawancara Peneliti)

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai atas dasar hasil kerja mereka dan indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Padahal dalam melaksanakan pekerjaan sangat terasa terdapat perbedaan kompetensi dan tuntutan pekerjaan pada masing-masing pegawai pada level yang sama dalam pangkat dan golongan, serta masa kerja yang berbeda. Apabila hal ini berlanjut tanpa melakukan suatu perubahan maka akan muncul ketidakpuasan pegawai yang berakibat kepada terganggunya efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja pegawai. Pimpinan dalam suatu organisasi selayaknya memberikan penghargaan yang layak atas keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, namun pimpinan pada level tertentu di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sulit sekali memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai atas kemampuan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, padahal kontribusi penyelesaian pekerjaan tersebut memberi manfaat kepada pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian bagi organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin kerja yang dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Namun, menurut keterangan dari Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai

No	Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas	8	24,0%
2	Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik	11	32,0%
3	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	10	28,0%
4	Pegawai tidak menaati peraturan kantor	6	16,0%
Total		35	100%

(Sumber: Data Wawancara Peneliti)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh pegawai dan indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Menurut peneliti, beban

kerja yang diterima oleh masing-masing sub bidang tidak seimbang dengan jam kerja yang ada. Selain itu jumlah pegawai juga dirasa tidak cukup dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selama melaksanakan wawancara lapangan kepada para pegawai, peneliti mendapati pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang dibebankan kepada mereka. Misalnya seperti bagian keuangan, beban kerja yang diterima oleh bagian keuangan setiap hari adalah menginput keluar masuknya keuangan perusahaan, selain itu bagian keuangan harus mengarsipkan data-data.

Peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan disiplin. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah lembaga teknis daerah yang dituntut untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu agar stabilitas lembaga dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan demi pencapaian tujuan organisasi yang maksimal. Tuntutan akan kinerja dan beban pekerjaan yang tinggi bagi sebagian pegawai khususnya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dinilai memungkinkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, antara lain:

1. Tuntutan beban kerja yang tinggi bagi sebagian pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.
2. Kompensasi dalam bentuk tunjangan terlalu rendah
3. Beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai
4. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang terlihat dari jam masuk kerja yang tidak teratur dan tidak disiplin.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik pada variabel-variabel penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Subjek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Lokasi penelitian di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Variabel dalam penelitian ini dibatasi pada kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel terikat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, pada penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang akan dilakukan khususnya yang terkait dengan kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. **Manfaat Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan harapan dapat membawa organisasi serta pegawai ke arah yang lebih baik lagi.

3. **Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap

kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini bisa bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Variabel Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2015:93)

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang

dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017:176). Menurut Moeheriono (2012:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2015:84).

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi/perusahaan (Corporate Performance). Dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan Skill yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam perusahaan. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya *skill* yang dimiliki pegawai tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dorongan yang berasal dari perusahaan berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai tersebut sehingga pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika sekelompok pegawai memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas perusahaan, yakni

berupa pencapaian tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki.

b. Penilaian Kinerja

Teknik yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan pegawai untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para pegawai, departemen sumber daya dan organisasi perusahaan bakal diuntungkan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik orang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan Mangkuprawiro bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Samsudin, 2016:223).

Kinerja pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu pegawai memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kinerja pegawai. Pada saat penilaian-penilaian kinerja untuk disiplin, kenaikan

gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Penilaian kinerja pegawai akan memberikan manfaat bagi suatu organisasi perusahaan. Hasil-hasil dari penilaian prestasi kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota-anggota organisasi. Organisasi sering mencoba untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dari anggota mereka dengan mengaitkan pelaksanaan berbagai imbalan, seperti kenaikan gaji, dan promosi, terhadap *rating* yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja.

c. Manfaat dan Fungsi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja pegawai yang disebut manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja pegawai dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja pegawai dapat diartikan sebagai

sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan organisasi karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi. (Rivai, 2016:39).

Secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan. Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target.

Menurut Siagian (2018:78) bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk Perbaikan prestasi kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karir, Memperbaiki penyimpangan proses staffing, Mengurangi ketidakakuratan informasi, Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan, Kesempatan kerja yang adil, Membantu menghadapi tantangan external. Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai.

Melalui penilaian kinerja dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan. Bagi pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2015:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Menurut Wirawan (2013:78) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompetisi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Para pimpinan dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan

sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2015:260):

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Simamora (2018:458) terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

- 1) Loyalitas, Setiap pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
- 2) Semangat kerja, Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.
- 3) Kepemimpinan, Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan sehingga pegawai memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
- 4) Kerja sama, Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
- 5) Prakarsa, Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri pegawai ataupun dalam lingkungan perusahaan.

- 6) Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.
- 7) Pencapaian target, Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang pegawai akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Di bawah ini beberapa pendapat para ahli di antaranya.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai yang ada di perusahaan karena pemberian kompensasi yang tepat akan menambah semangat pegawai untuk dapat memberikan tenaga dan pikirannya secara lebih agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimo Hardianto yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pemberian kompensasi yang tepat akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Riani, 2013:113). Saat ini sistem kompensasi telah menjadi sangat kompleks. Biaya nya menjadi perhatian besar organisasi karena kerap membutuhkan biaya cukup besar.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara perusahaan dan pegawainya.

Selain itu menurut Hasibuan (2014:178) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balasan jasa yang diberikan perusahaan kepada para pegawai atas apa yang telah mereka sumbangkan terhadap organisasi.

Pemberian kompensasi dilakukan agar dapat lebih memotivasi pegawai untuk tetap bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama dapat tercapai.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:120) mengatakan tujuan kompensasi untuk pegawai sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan pegawai. Pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi pegawainya.
5. Stabilitas pegawai. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

c. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1) Upah dan Gaji (Kompensasi dalam bentuk langsung)

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang yang diberikan secara bulanan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji , yaitu :

a) Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung paada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

b) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan

c) Penentuan Pembayaran

Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

d) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang di dasarkan pada waktu (per jam, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e) Kontrol Pembayaran

Control pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan factor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengambangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standard yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standard pembayaran upah.

2) Keuntungan dan Pelayanan

Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program benefit (keuntungan) bertujuan untuk memperkecil turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab social, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, took perusahaan, discount (potongan harga) ,produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Robbins (2015:361) sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut.

- 1) Jabatan dan kinerja pegawai. Jenjang waktu seorang pegawai bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.
- 2) Jenis pekerjaan. Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
- 3) Jenis bisnis. Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Serikat buruh. Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.

- 5) Padat tenaga kerja atau modal. Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
- 6) Filosofi manajemen. Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
- 7) Lokasi. Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.
- 8) Profit perusahaan. Tergantung pada tingkat laba perusahaan.
- 9) Ukuran perusahaan. Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

Sedangkan menurut menurut Hasibuan (2014:56) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan yaitu :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Yang dimaksudkan disini adalah jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil. Begitupun sebaliknya, jika penawaran sedikit sedangkan lowongan pekerjaan lebih banyak maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

- 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi Pegawai

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bergantung pada serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh otomatis tingkat kompensasi semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika serikat buruhnya lemah maka tingkat kompensasi pun relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktifitas kerja yang dilakukan pegawai itu baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika produktifitas kerja yang disumbangkan oleh pegawai buruk maka otomatis tingkat kompensasi akan relatif kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang Keputusan Presiden

Peran penetapan kebijakan dari pemerintah dianggap sangat penting agar para pengusaha-pengusaha yang ada tidak bisa sewenang-wenang dalam menetapkan tingkat kompensasi kepada pegawai karena pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Jika biaya hidup yang terdapat pada daerah itu tinggi maka otomatis tingkat pendapatan kompensasi juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika biaya hidup yang terdapat pada daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasi yang didapat pun akan rendah.

7) Posisi Jabatan pegawai

Tinggi rendahnya tingkat kompensasi juga disebabkan oleh jabatan yang diperoleh oleh pegawai. Semakin tinggi jabatan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya jabatan yang diperoleh pegawai maka semakin rendah pula tingkat kompensasinya.

8) Pendidikan dan Pengalaman kerja

Jika seorang pegawai berpendidikan tinggi dan ditambah dengan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi yang akan diterima untuk akan semakin besar, begitu pula dengan pegawai yang berpendidikan rendah dan juga pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang didapat akan relatif lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian yang sedang berlangsung pada saat itu, jika tingkat perekonomian sedang maju maka pemberian kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika saat itu tingkat perekonomian sedang mengalami penurunan maka pemberian kompensasi juga akan mengalami penurunan.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Didalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta job desk yang harus dilakukan oleh

para staff pegawai. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh pegawai semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan yang lebih mudah dan juga tingkat resikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah.

e. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2016:235) :

1) Upah dan Gaji

Upah dan Gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau pegawai tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai atau produktivitas pegawai. Pegawai dengan prestasi atau

produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan pegawai.

4) Fasilitas

Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi pegawai bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Husein Umar (2017:16) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kerja disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat

diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2014:393) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturandari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Selain itu menurut Husnan (2015:212) mengungkapkan Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Kedisiplinan dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan. Seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Enny (2012:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta

motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5) Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Menurut Sutrisno (2014:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Sedangkan menurut Agustini (2016:80) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1) Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

2) Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan

disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam organisasi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh bawahannya.

3) Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada

situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin ditempat kerja.

5) Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

6) Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Keadilan

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

4) Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian,

bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan

diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

Sedangkan menurut Jumjuma (2011:11) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat

menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.

Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Dalam bekerja pegawai yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja pegawai. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban Kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teknik analisa beban kerja (*Workload*

Analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Munandar (2015:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan Wirawan (2013:16), mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lain halnya dengan Sunyoto (2013:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Sedangkan menurut Sutarto (2014:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga napak teralalu banyak mengganggu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai

dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:91) yang menyatakan bahwa tujuan beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar pegawai.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 7) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang pegawai, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para pegawai, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja:

- 1) Penentuan jumlah kebutuhan pegawai.
- 2) Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan pegawai.

- 3) Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
- 4) Melakukan perhitungan beban kerja pegawai dalam satu periode tertentu.
- 5) Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).
- 6) Penyempurnaan struktur organisasi.
- 7) Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 8) Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi pegawai.

c. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Manuaba (2013:91) pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif salah satunya menggunakan teknik beban kerja subjektif dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

- 1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (2013:79) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 yaitu :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar fisik dari seseorang (pegawai). terdapat beberapa macam yang tergolong menjadi faktor eksternal. Yang pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti kondisi kerja, tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang didapat dan lain sebagainya. Serta keadaan sekitar yang terdapat pada tempat tersebut seperti sarana dan prasarana yang ada, tata ruang dan lain sebagainya. Yang kedua, organisasi kerja seperti waktu istirahat, waktu berganti shift, lamanya waktu bekerja dan lain sebagainya. Dan yang terakhir yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan bagian penting untuk kelancaran dalam bekerja dan juga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Apabila lingkungan kerjanya baik maka proses dalam pencapaian target pun akan berjalan dengan lancar.

2) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri akibat reaksi dari faktor eksternal yang ada. Faktor internal meliputi faktor somatis dan juga faktor psikis. Faktor somatis sendiri meliputi umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan seseorang. Sedangkan faktor psikis terdiri dari

motivasi, kepercayaan, persepsi masing-masing, keinginan dan kepuasan seseorang

Sedangkan menurut Mangkuprawira (2013:70) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan pegawai kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja.
2. Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan pegawai banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan inefisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji pegawai lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama.
3. Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi pegawai.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Priwisentono (2018:67) yang mengemukakan bahwa indikator beban kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:33) yang mengemukakan bahwa indikator beban kerja adalah :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah

memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga pegawai yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan pegawai untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto (2014:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari

jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Ranupandojo (2014:77) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2014:158).

Berdasarkan penelian yang dilakukan oleh Elisabeth tentang “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado”, dari penelitian yang dilakukannya melalui uji t yang didapatkan nilai t dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dalam hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Tetapi, PT. Bank Negara

Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kinerja karyawan karyawan tetap ada.

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karawan karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2014:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2014:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2015:89).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan

menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Rahmatika, 2014:70).

Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketentuan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi karena kinerja pegawai menurun. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Heny Sidanti (2016:56), yang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kedisiplinan yang baik sangat diharapkan oleh instansi, agar kinerja pegawai dapat sesuai dengan apa yang diharapkan instansi.

Menurut Sudarmanto (2014:91) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi

ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, dan bertanggungjawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2014:63). Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu pegawai bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesomowidjojo (2017:19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut : apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat

menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan.

Semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai maka akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja pegawai. Dengan demikian hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai PT Semen Indonesia Distributor Gresik bersifat negatif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Retno dkk (2018:89) yang menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Begitu juga yang terjadi pada pegawai BTN Yogyakarta, beban kerja yang tinggi memengaruhi tingkat penyelesaian kerja mereka, sehingga memengaruhi kinerja mereka. Kondisi pekerjaan yang menurut mereka melebihi kemampuan mereka dalam mencapai target mengakibatkan tidak maksimalnya hasil kerja mereka. Beban kerja yang terlalu berlebihan tersebut mengakibatkan sebagian pegawai harus bekerja lebih untuk mencapai target penyelesaian kerja mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Subroto (2016:89) penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung) ini hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keterampilan kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pemberian kompensasi dan pembagian beban kerja kepada pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga dengan pembagian beban kerja, apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka akan memengaruhi hasil kerja.

Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat pegawainya merasa terbebani, walaupun pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai, hal ini akan mengakibatkan pegawai merasakan kelelahan dalam bekerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila beban kerja yang dirasakan pegawai rendah, maka pegawai akan bekerja dengan hasil kemampuan maksimal dan jika didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan pegawai, sehingga

pegawai akan bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut Kepala Bidang Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, mengatakan bahwa pihaknya tidak dapat/tidak mau untuk dibebani target.

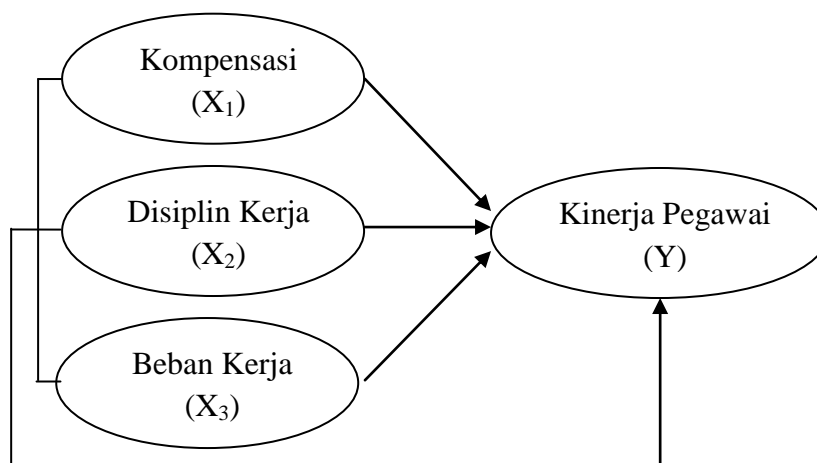
Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja, ketiganya menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu

juga kalau kurangnya kedisiplinan pegawai akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai Sedangkan pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Menurut penelitian Mahanto (2017:60) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta” yang menyatakan bahwa: Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompensasi sebesar 0,229 ($p=0,000$) dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 ($p=0,001$). Kontribusi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,084 atau 8,4%.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka peneliti menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



Gambar II.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Oleh Peneliti

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:38). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Ada pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Ada pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Pendekatan penelitian ini sangat membantu keefektifan berjalannya sebuah penelitian. Tanpa adanya ruang pendekatan penelitian yang jelas, penelitian tidak akan berjalan dengan tepat dan sebuah penelitian akan mengalami waktu yang lebih lama karena tidak adanya sebuah batasan. Pendekatan penelitian ini adalah menganalisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan waktu penelitian yang akan dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Mei				Juni				Juli				Agust				Septem			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Proposal	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3	Seminar Proposal							■													
4	Pengajuan Kuesioner dan Pengumpulan Data							■	■	■	■										
5	Analisis Data									■	■	■									
6	Penyusunan Data											■									
7	Seminar Hasil												■	■	■						
8	Ujian Tesis														■	■	■				

C. Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda, sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran. Jadi, operasional variabel penelitian merupakan penjabaran atau penjelasan mengenai variabel-variabel yang ada, dan juga merupakan penjelasan-penjelasan yang mengenai variabel-variabel yang menjadikan kajian dalam penelitian tersebut. Macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen (Y)

Kinerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi (Performance), dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas organisasi.

2. Variabel Independen

a. Kompetensi (X_1)

Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balasa jasa yang diberikan perusahaan kepada para pegawai atas apa yang telah mereka sumbangkan terhadap organisasi.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan.

c. Variabel Beban Kerja (X_3)

Beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Kinerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi Performance), dengan kata lain kinerja yang baik dari pegawai akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas organisasi.	Menurut (Robbins, 2015:260) indikator kinerja adalah : a. Kualitas. b. Kuantitas. c. Ketepatan waktu. d. Efektivitas. e. Kemandirian.
2	Kompensasi Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balasa jasa yang diberikan perusahaan kepada para pegawai atas apa yang telah mereka sumbangkan terhadap organisasi.	Menurut Sinambela (2016:235) indikator kompensasi adalah : a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
3	Disiplin Kerja Disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan.	Menurut Jumjuma (2011:11) indikator disiplin kerja adalah : a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.
4	Beban Kerja Beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	Menurut Priwisentono (2018:67) indikator beban kerja adalah : a. Target yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan Waktu Kerja d. Standar Pekerjaan

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2017:67). Sedangkan Sampel Menurut Sugiyono (2016:62) yang menyatakan bahwa sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 35 orang sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r table*, untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari $r table$ dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali, 2018:53).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (handal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghozali, 2018:48).

F. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggarmaka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2018:160). Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. (Ghozali, 2018:161). Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal. (Ghozali, 2018:164).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 . (Ghozali, 2018:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplots dan menggunakan Uji Glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang sangat signifikan oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas yaitu dengan Uji Glejser (Ghozali, 2018:139). Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas dan sebaliknya. (Ghozali, 2018:143).

G. Metode Analisis Data

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti mencoba menggunakan metode analisis data adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2016:210) Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2016:224) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- A = konstanta
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Beban Kerja
- b₁ = koefisien Kompetensi
- b₂ = koefisien Disiplin Kerja
- b₃ = koefisien Beban Kerja

e = Standar Kesalahan

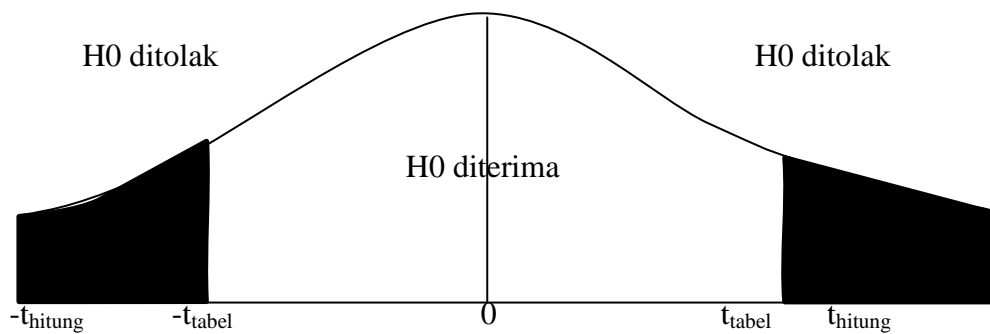
2. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Emmbandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2018:98).

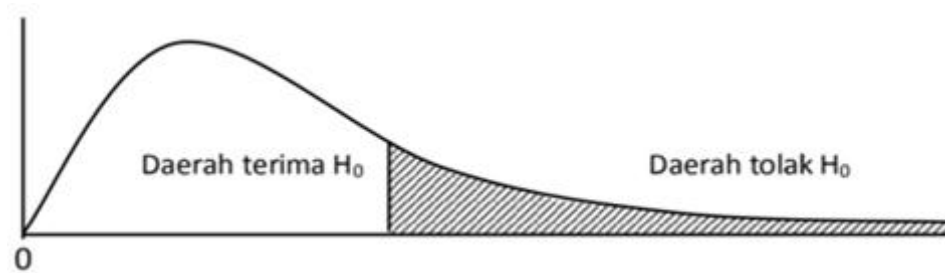
Penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tail test yaitu suatu uji yang mempunyai daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah biasa digunakan (=) atau (\neq) ini menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan dua arah (Sugiyono, 2016:98).



Gambar III.1
Kurva Ketentuan Uji t

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.



Gambar III.2
Kurva Ketentuan Uji F

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2018:97)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X_3), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala *Likert*

Pernyataan	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 (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), variabel Beban Kerja (X_3), maupun variabel Kinerja (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.

a. Distribusi Jawaban Responden

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

1) Kompensasi (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Kompensasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-2
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Kompensasi)

Item Pern	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	26	74,29	2	5,714	0	0	0	0	35	100
2	15	42,86	16	45,71	4	11,43	0	0	0	0	35	100
3	13	37,14	20	57,14	2	5,714	0	0	0	0	35	100
4	12	34,29	21	60	2	5,714	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	19	54,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
6	10	28,57	24	68,57	1	2,857	0	0	0	0	35	100
7	24	68,57	9	25,71	2	5,714	0	0	0	0	35	100
8	12	34,29	20	57,14	3	8,571	0	0	0	0	35	100
9	21	60	13	37,14	1	2,857	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	14	40	5	14,29	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

2) Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Disiplin Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-3
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	28	80	0	0	0	0	0	0	35	100
2	16	45,71	11	31,43	8	22,86	0	0	0	0	35	100
3	11	31,43	16	45,71	8	22,86	0	0	0	0	35	100
4	8	22,86	19	54,29	8	22,86	0	0	0	0	35	100
5	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	100
6	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
7	19	54,29	8	22,86	8	22,86	0	0	0	0	35	100
8	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	100
9	19	54,29	11	31,43	5	14,29	0	0	0	0	35	100
10	20	57,14	9	25,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

3) Beban Kerja (X₃)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₃ (Beban Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-4
Skor Angket Untuk Variabel X₃ (Beban Kerja)

Alternatif Jawaban												
Item Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,43	31	88,57	0	0	0	0	0	0	35	100
2	15	42,86	16	45,71	4	11,43	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	24	68,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
4	4	11,43	26	74,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	18	51,43	6	17,14	0	0	0	0	35	100
6	9	25,71	26	74,29	0	0	0	0	0	0	35	100
7	18	51,43	12	34,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
8	5	14,29	24	68,57	6	17,14	0	0	0	0	35	100
9	18	51,43	17	48,57	0	0	0	0	0	0	35	100
10	14	40	11	31,43	10	28,57	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

4) Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Kinerja Pegawai) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,43	26	74,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
2	12	34,29	15	42,86	8	22,86	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	21	60	8	22,86	0	0	0	0	35	100
4	7	20	20	57,14	8	22,86	0	0	0	0	35	100
5	7	20	17	48,57	11	31,43	0	0	0	0	35	100
6	12	34,29	19	54,29	4	11,43	0	0	0	0	35	100
7	17	48,57	9	25,71	9	25,71	0	0	0	0	35	100
8	6	17,14	19	54,29	10	28,57	0	0	0	0	35	100
9	19	54,29	10	28,57	6	17,14	0	0	0	0	35	100
10	12	34,29	9	25,71	14	40	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2020)

b. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka diketahui uji validitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel IV-6
Uji Validitas Kompensasi

No. Item	Peorson	Sig (2-Failed)	Keterangan
Item 1	0,556	0,001	Valid
Item 2	0,683	0,000	Valid
Item 3	0,727	0,000	Valid
Item 4	0,569	0,000	Valid
Item 5	0,723	0,000	Valid
Item 6	0,451	0,007	Valid
Item 7	0,723	0,000	Valid
Item 8	0,738	0,000	Valid
Item 9	0,659	0,000	Valid
Item 10	0,536	0,001	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2020

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel X_1 (Kompensasi) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X_1 dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dengan demikian instrumen variabel X_1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-7
Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Item	Peorson	Sig (2-Failed)	Keterangan
Item 1	0,526	0,001	Valid
Item 2	0,649	0,000	Valid
Item 3	0,867	0,000	Valid
Item 4	0,863	0,000	Valid
Item 5	0,771	0,000	Valid
Item 6	0,135	0,439	Tidak Valid
Item 7	0,854	0,000	Valid
Item 8	0,864	0,000	Valid
Item 9	0,838	0,000	Valid
Item 10	0,347	0,001	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2020

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel X_2 (Disiplin Kerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10 pada variabel X_2 dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dengan demikian instrumen variabel

X_1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-8
Uji Validitas Beban Kerja

No. Item	Peorson	Sig (2-Failed)	Keterangan
Item 1	0,453	0,006	Valid
Item 2	0,308	0,072	Valid
Item 3	0,769	0,000	Valid
Item 4	0,701	0,000	Valid
Item 5	0,651	0,000	Valid
Item 6	0,763	0,000	Valid
Item 7	0,814	0,000	Valid
Item 8	0,738	0,000	Valid
Item 9	0,809	0,000	Valid
Item 10	0,743	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2020

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel X_3 (Beban Kerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X_3 dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dengan demikian instrumen variabel X_3 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel IV-9
Uji Validitas Kinerja

No. Item	Peorson	Sig (2-Failed)	Keterangan
Item 1	0,389	0,021	Valid
Item 2	0,544	0,001	Valid
Item 3	0,591	0,000	Valid
Item 4	0,542	0,001	Valid
Item 5	0,749	0,000	Valid
Item 6	0,198	0,253	Tidak Valid
Item 7	0,746	0,000	Valid
Item 8	0,710	0,000	Valid
Item 9	0,659	0,000	Valid
Item 10	0,483	0,003	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2020

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Y (Kinerja) pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10

pada variabel Y dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

c. Uji Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2013:47) dikatakan reliable bila hasil $\text{Alpha} > 0.6$. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka diketahui uji reliabilitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel IV-10
Uji Reliabilitas X_1, X_2, X_3 & Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi	0,837	Reliabel
Disiplin Kerja	0,873	Reliabel
Beban Kerja	0,857	Reliabel
Kinerja	0,763	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2020

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Analisis Data Penelitian

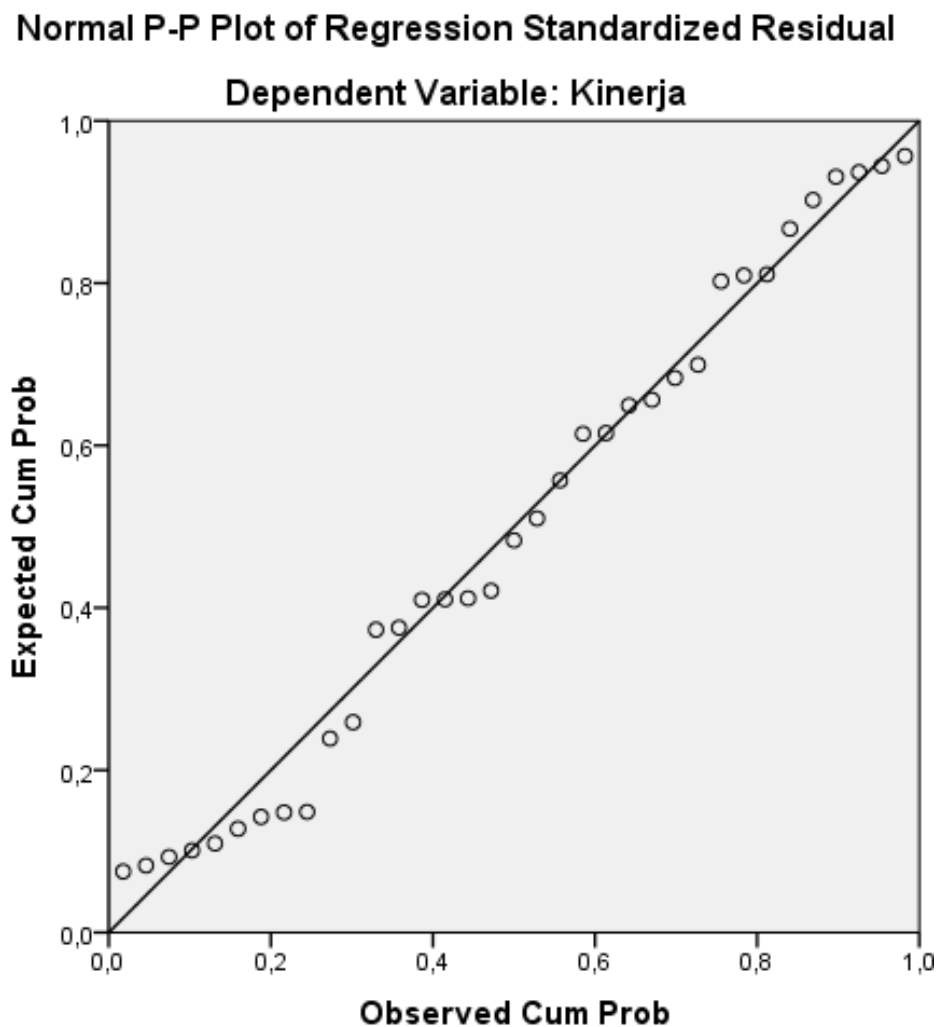
Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihatdengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. 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 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

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

b. 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 IV-11
Coefficients Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,305	,342	,333	,954	1,048
Disiplin	,118	,221	,207	,942	1,062
Beban	,171	,191	,178	,983	1,017

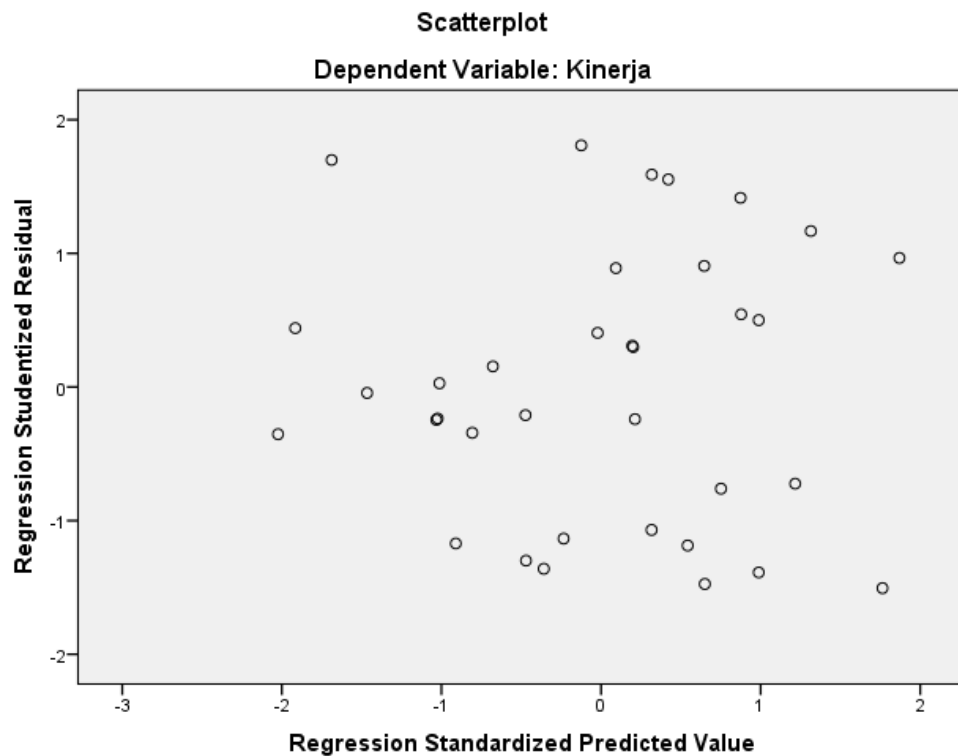
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Jika dilihat pada tabel IV-9 diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) = 1,048 Disiplin Kerja (X_2) = 1,062 dan Beban Kerja (X_3) = 1,017 telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu < 4 atau 5.

c. 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 IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

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.

3. 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 IV-12
Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
Disiplin	,180	,143	,214	-2,359	,017
Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel IV-20 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,865 + 0,361X_1 + 0,180X_2 + 0,183X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 24,865 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 24,865.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,361$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 36,1%.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,180$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja sebesar 18%.
- d. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,183$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 18,3%.

4. Uji Hipotesis

a. 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).

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

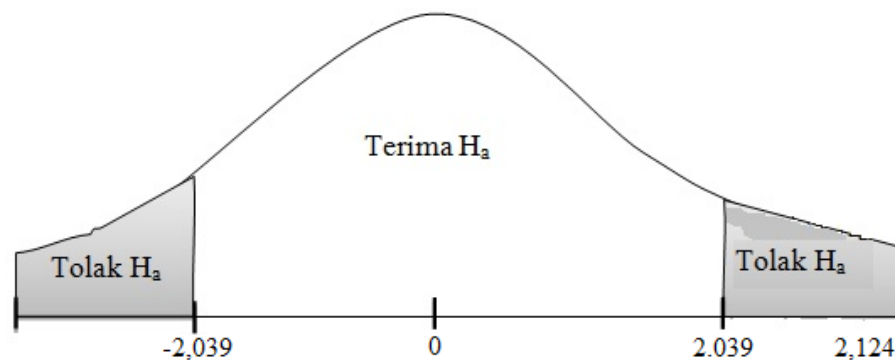
Tabel IV-13
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
	Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
	Disiplin	,180	,143	,214	2,359	,017
	Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-13 tentang pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2.039 dengan probabilitas Sig 0,022, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel IV-14
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
	Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
	Disiplin	,180	,143	,214	-2,359	,017
	Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

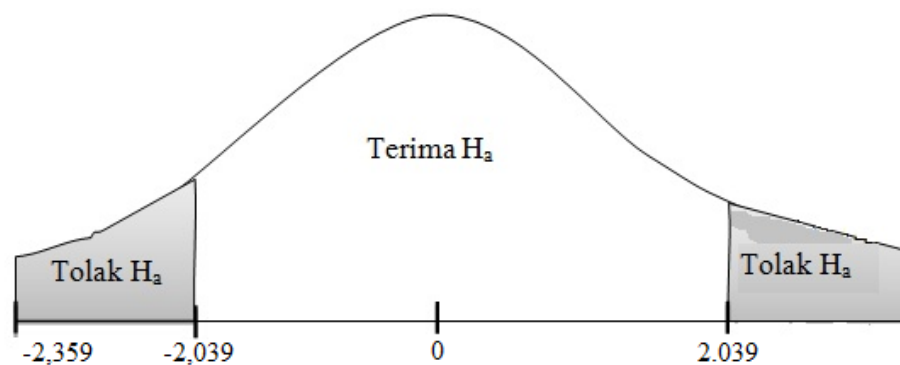
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_2 yaitu disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari

0,05, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-13 tentang pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} -2,359 > t_{tabel} -2.039$ dengan probabilitas Sig 0,017, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-4
Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

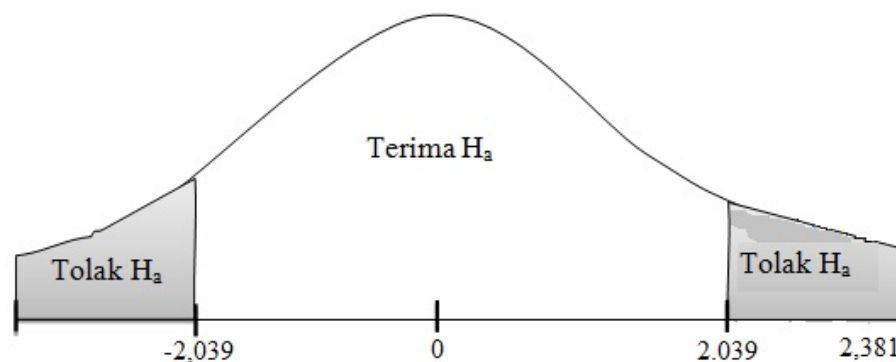
Tabel IV-15
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
	Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
	Disiplin	,180	,143	,214	-2,359	,017
	Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_3 yaitu beban kerja memiliki signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari tabel IV-13 tentang pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2.039 dengan probabilitas Sig 0,028, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa beban kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-5
Gambar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

b. 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*). Untuk mencari dan mengetahui nilai pada f_{tabel} maka harus menggunakan rumus degree of freedom atau derajat bebas, jadi $df (n1) = k-1$, dimana df = degree of freedom, n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas, lalu

rumus yang kedua $df(n2) = n-k$, dimana maka nilai $df(n1) = 3-1 = 2$ dan nilai $df(n2) = 35-4=31$, maka dapat disimpulkan nilai untuk $df(n1)$ adalah 2 dan nilai $df(n2)$ adalah 31, jadi nilai t_{tabel} adalah = 2.910. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-16
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,434	3	29,811	3,969	,039 ^b
	Residual	469,252	31	15,137		
	Total	558,686	34			

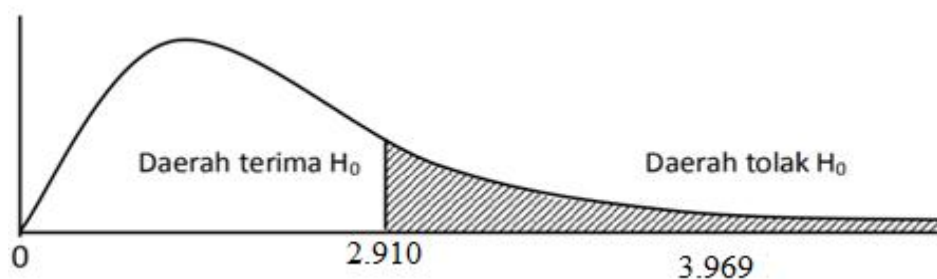
a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,039 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan 3,969 > 2,910 sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar IV-6
Gambar Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV-17
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,60	,079	3,891

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,60 atau sama dengan 60% artinya bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebesar 60%

dan sisanya 40% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,022, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kemungkinan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, diberikan tunjangan, bonus maupun insentif pegawai dapat giat dalam bekerja. Semakin besar atau meningkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan organisasi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat

memotivasi pegawai dan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goni (2015:34) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofiah (2012) didalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,359 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,017, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesadaran para pegawai selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore, sikap pegawai

yang profesional sehingga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugas sesuai prosedur organisasi dan selalu melaporkan hasil penyelesaian pekerjaan kepada atasan. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Setiyaningsih (2016:12) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Chakim (2012), Hita, dkk. (2012), Cahya, 2013, Triyaningsih (2014), Tindow, dkk. (2014), Lufitasari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,028, lebih kecil dari $\alpha = 0,05.$, hal ini di nyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dapat dijelaskan bahwa di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan maksudnya disaat pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan berat disitu pegawai sampai memutuskan ingin berpindah, pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak begitu saja membiarkan pegawainya berpindah dan menyerah, pegawainya terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu pegawai merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang dan nantinya akan berdampak kepada kinerja karena kenyamanan yang diciptakan di dalam tempat kerja juga bisa mengurangi beban kerja. Selain itu juga dapat dilihat dari daftar statistik deskriptif jenis kelamin pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara pegawainya mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Sehingga dapat dijelaskan bahwa seorang laki-laki itu tingkat terjadinya beban mental itu lebih kecil atau sedikit dibandingkan perempuan oleh karena itu dapat mengurangi beban kerja yang nantinya juga dapat memperbaiki kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Ardianto (2016:10) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Supervisi,

Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA)” yang menyatakan bahwa beban kerja yang ditetapkan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $3,969 > 2,910$ dengan signifikan $0,039 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, seharusnya pimpinan bisa meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar semakin meningkat pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkannya kesadaran para pegawai agar selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore, sikap pegawai yang profesional sehingga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar dengan bertambah disiplinnya para pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini terjadi karena adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan yang harus selalu diberikan, karena disaat pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan berat disitu pegawai sampai memutuskan ingin berpindah, pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak begitu saja membiarkan pegawainya berpindah dan menyerah, pegawainya terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu

pegawai merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang.

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dari hasil penelitian ini harunya menjadi rujukan bagi pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan ketiga variabel ini untuk lebih diperhatikan agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.
5. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* yang terkait yaitu seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, agar untuk menambah rasa memiliki terhadap organisasi ini maka bagi peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel yang dapat menambah kompetensi pegawai dalam berbagai bidang.

Daftar Pustaka

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi 2). Medan. Penerbit Madenatera.
- Alex S. Nitisemito (2014). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Augusty, Ferdinand, (2017). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Enny Pujiastuti(2012). *Dasar–dasar Manajemen*, (Edisi Ketiga) Yogyakarta. Penerbit UPP-AMP YKPN.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya* (Edisi 5). Bandung Penerbit Alfabet Bandung.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi Kelima). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Sanusi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Edisi Ketiga).Yogyakarta. Penerbit CV Budi Utama.
- Hasibuan, S. P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan). Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta. Penerbit STIE YKPN.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti, (2015), *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Edisi Ketujuh). Yogyakarta. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Indrawati, (2016). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*.Bandung: Refika Aditama
- Irham, Fahmi, (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Jumjuma. 2011. *Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatra Utara. Medan*
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Raih Asa Sukses.
- Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Edisi Kedua).

Yogyakarta. Penerbit UPP STIM. YKPN.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kelima). Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga). Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia.

Manuaba, A, 2013, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. Surabaya. Penerbit PT. Guna Widya.

Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.

Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.

Munandar (2015). *Psikologi industri dan organisasi* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit UI-Press.

Priwisentono, Suryadi (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi Kelima). Yogyakarta. Penerbit BPFE.

Rahmatika, Ika. 2014. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cab. Bogor. *Skripsi Program Studi Muamalat. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah*

Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan (2014). *Manajemen Personalialia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta. Penerbit BPFE UGM.

Retno, Theresia. 2018. "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pegadaian cabang Wonosono)". *Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta*.

Riani, Asri Laksmi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Edisi Ketiga). Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.

Rivai, Veithazal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Edisi Ketiga). Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.

Robbins, Coulter (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Jakarta.

Penerbit Erlangga.

- Samsudin, Sadili (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Bandung. Penerbit Pustaka Setia.
- Siagian, P. Sondang (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Kinerja Pegawai* (Edisi Kelima Cetakan Pertama). Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Sudarmanto (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi)* (Edisi Keempat). Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2016). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*” (Edisi Kedelapan Belas). Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin (2013). *Perilaku Organisas.* (Edisi Ketiga). Yogyakarta. Penerbit CAPS.
- Sutarto, Eddhi (2014). *Rekonstruksi Sistem Hukum Pabean Indonesia* (Edisi Ketiga). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Jakarta. Penerbit PT. Prenada Media Group.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua Cetakan Ketiga). Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* (Edisi 3). Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Lampiran Variabel X1

No	Nomor Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	38
2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
12	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
15	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
17	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
21	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
28	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
29	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
31	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
34	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
35	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45

Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
Item Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	26	74,29	2	5,714	0	0	0	0	35	100
2	15	42,86	16	45,71	4	11,43	0	0	0	0	35	100
3	13	37,14	20	57,14	2	5,714	0	0	0	0	35	100
4	12	34,29	21	60	2	5,714	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	19	54,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
6	10	28,57	24	68,57	1	2,857	0	0	0	0	35	100
7	24	68,57	9	25,71	2	5,714	0	0	0	0	35	100
8	12	34,29	20	57,14	3	8,571	0	0	0	0	35	100
9	21	60	13	37,14	1	2,857	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	14	40	5	14,29	0	0	0	0	35	100

Lampiran Variabel X2

No	Nomor Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
2	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
9	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
10	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
11	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
12	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
17	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
18	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
19	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
20	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
25	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
26	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
27	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
28	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
33	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
34	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
35	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35

Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20	28	80	0	0	0	0	0	0	35	100
2	16	45,71	11	31,43	8	22,86	0	0	0	0	35	100
3	11	31,43	16	45,71	8	22,86	0	0	0	0	35	100
4	8	22,86	19	54,29	8	22,86	0	0	0	0	35	100
5	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	100
6	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
7	19	54,29	8	22,86	8	22,86	0	0	0	0	35	100
8	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	100
9	19	54,29	11	31,43	5	14,29	0	0	0	0	35	100
10	20	57,14	9	25,71	6	17,14	0	0	0	0	35	100

Lampiran Variabel X3

No	Nomor Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
11	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
13	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
15	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
20	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
21	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
23	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
27	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
28	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
29	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
30	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
31	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
32	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
33	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38

Skor Angket Untuk Variabel X₃ (Beban Kerja)

Alternatif Jawaban												
Item Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,43	31	88,57	0	0	0	0	0	0	35	100
2	15	42,86	16	45,71	4	11,43	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	24	68,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
4	4	11,43	26	74,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	18	51,43	6	17,14	0	0	0	0	35	100
6	9	25,71	26	74,29	0	0	0	0	0	0	35	100
7	18	51,43	12	34,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
8	5	14,29	24	68,57	6	17,14	0	0	0	0	35	100
9	18	51,43	17	48,57	0	0	0	0	0	0	35	100
10	14	40	11	31,43	10	28,57	0	0	0	0	35	100

Lampiran Variabel Y

No	Nomor Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	38
2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
7	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
10	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	38
11	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
12	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
14	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
16	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
19	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	38
20	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	35
21	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
22	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	44
23	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
25	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
27	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	44
28	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	37
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
31	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	45
32	4	4	3	4	4	4	3	5	5	3	39
33	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	39
34	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	37
35	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39

Skor Angket Untuk Variabel X₃ (Beban Kerja)

Alternatif Jawaban												
Item Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	11,43	31	88,57	0	0	0	0	0	0	35	100
2	15	42,86	16	45,71	4	11,43	0	0	0	0	35	100
3	6	17,14	24	68,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
4	4	11,43	26	74,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
5	11	31,43	18	51,43	6	17,14	0	0	0	0	35	100
6	9	25,71	26	74,29	0	0	0	0	0	0	35	100
7	18	51,43	12	34,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
8	5	14,29	24	68,57	6	17,14	0	0	0	0	35	100
9	18	51,43	17	48,57	0	0	0	0	0	0	35	100
10	14	40	11	31,43	10	28,57	0	0	0	0	35	100

Item10	Pearson											
	Correlation	,118	,033	,390*	-,082	,562*	,257	,280	,213	,493*	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,498	,851	,021	,641	,000	,136	,104	,220	,003		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Komp	Pearson											
ensasi	Correlation	,556**	,683**	,727*	,569*	,723*	,451*	,723**	,738*	,659*	,536*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2020 09:05:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Item10	Pearson	,019	-,197	,297	,055	,272	,336*	,210	,115	,227	1	,347*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,915	,255	,084	,752	,114	,048	,226	,510	,190		,041
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Disipli	Pearson	,526*	,649*	,867*	,863*	,771*	,135	,854*	,864*	,838*	,347*	1
nKerja	Correlation	*	*	*	*	*		*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,439	,000	,000	,000	,041	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2020 09:08:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Beban Kerja
Item1 Pearson Correlation	1	,370*	-,018	,552*	-,075	,611*	,313	,660*	,349*	-,050	,453**
Sig. (2-tailed)		,029	,917	,001	,668	,000	,067	,000	,040	,775	,006
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item2 Pearson Correlation	,370*	1	,053	-,058	,278	,605*	-,184	,024	,287	-,066	,308
Sig. (2-tailed)	,029		,764	,740	,105	,000	,291	,891	,095	,708	,072
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item3 Pearson Correlation	-,018	,053	1	,608*	,438*	,554*	,753*	,549*	,458*	,615*	,769**
Sig. (2-tailed)	,917	,764		,000	,008	,001	,000	,001	,006	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item4 Pearson Correlation	,552*	-,058	,608*	1	,095	,421*	,734*	,904*	,397*	,352*	,701**
Sig. (2-tailed)	,001	,740	,000		,589	,012	,000	,000	,018	,038	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item5 Pearson Correlation	-,075	,278	,438*	,095	1	,356*	,473*	,160	,539*	,686*	,651**
Sig. (2-tailed)	,668	,105	,008	,589		,036	,004	,358	,001	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item6 Pearson Correlation	,611*	,605*	,554*	,421*	,356*	1	,513*	,497*	,572*	,317	,763**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,012	,036		,002	,002	,000	,064	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item7 Pearson Correlation	,313	-,184	,753*	,734*	,473*	,513*	1	,735*	,501*	,605*	,814**
Sig. (2-tailed)	,067	,291	,000	,000	,004	,002		,000	,002	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item8 Pearson Correlation	,660*	,024	,549*	,904*	,160	,497*	,735*	1	,461*	,318	,738**
Sig. (2-tailed)	,000	,891	,001	,000	,358	,002	,000		,005	,062	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item9 Pearson Correlation	,349*	,287	,458*	,397*	,539*	,572*	,501*	,461*	1	,832*	,809**
Sig. (2-tailed)	,040	,095	,006	,018	,001	,000	,002	,005		,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10 Pearson Correlation	-,050	-,066	,615*	,352*	,686*	,317	,605*	,318	,832*	1	,743**

	Sig. (2-tailed)	,775	,708	,000	,038	,000	,064	,000	,062	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Beban Kerja	Pearson Correlation	,453*	,308	,769*	,701*	,651*	,763*	,814*	,738*	,809*	,743*	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,072	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2020 09:10:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	10

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Kinerja
Item1 Pearson Correlation	1	,160	-,095	-,089	,150	,375*	,016	,498*	,176	,259	,389*
Sig. (2-tailed)		,360	,588	,612	,389	,026	,929	,002	,311	,133	,021
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item2 Pearson Correlation	,160	1	,135	,241	,511*	,005	,280	,313	,479*	-,079	,544**
Sig. (2-tailed)	,360		,438	,164	,002	,977	,103	,067	,004	,653	,001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item3 Pearson Correlation	-,095	,135	1	,482*	,370*	,175	,516*	,393*	,224	,152	,591**
Sig. (2-tailed)	,588	,438		,003	,029	,314	,002	,020	,197	,383	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item4 Pearson Correlation	-,089	,241	,482*	1	,055	-,190	,695*	,451*	,424*	-,054	,542**
Sig. (2-tailed)	,612	,164	,003		,755	,274	,000	,006	,011	,759	,001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item5 Pearson Correlation	,150	,511*	,370*	,055	1	,121	,481*	,457*	,504*	,459*	,749**
Sig. (2-tailed)	,389	,002	,029	,755		,487	,003	,006	,002	,006	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item6 Pearson Correlation	,375*	,005	,175	-,190	,121	1	-,261	,196	-,412*	,337*	,198
Sig. (2-tailed)	,026	,977	,314	,274	,487		,130	,258	,014	,048	,253
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item7 Pearson Correlation	,016	,280	,516*	,695*	,481*	-,261	1	,408*	,635*	,258	,746**
Sig. (2-tailed)	,929	,103	,002	,000	,003	,130		,015	,000	,134	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item8 Pearson Correlation	,498*	,313	,393*	,451*	,457*	,196	,408*	1	,366*	,088	,710**
Sig. (2-tailed)	,002	,067	,020	,006	,006	,258	,015		,030	,614	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item9 Pearson Correlation	,176	,479*	,224	,424*	,504*	-,412*	,635*	,366*	1	,164	,659**
Sig. (2-tailed)	,311	,004	,197	,011	,002	,014	,000	,030		,347	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item10 Pearson Correlation	,259	-,079	,152	-,054	,459*	,337*	,258	,088	,164	1	,483**

	Sig. (2-tailed)	,133	,653	,383	,759	,006	,048	,134	,614	,347		,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,389*	,544*	,591*	,542*	,749*	,198	,746*	,710*	,659*	,483*	1
	Sig. (2-tailed)	,021	,001	,000	,001	,000	,253	,000	,000	,000	,003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2020 09:12:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

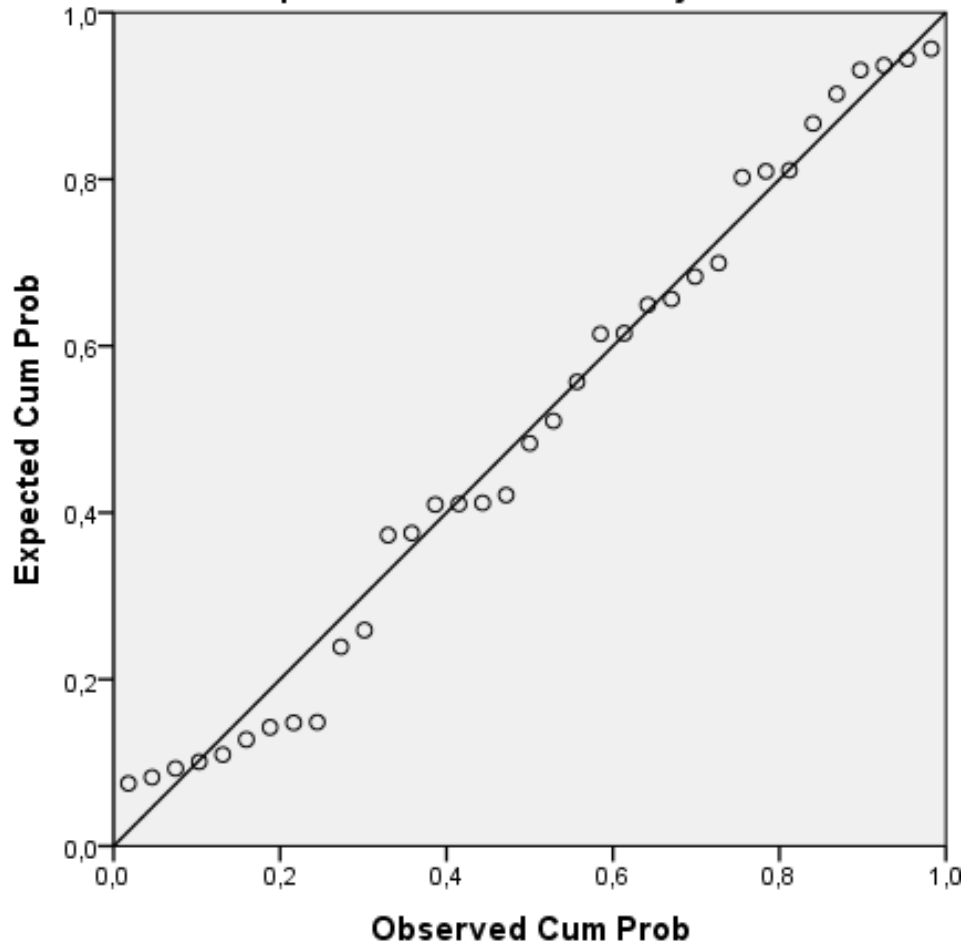
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	10

Lampiran Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



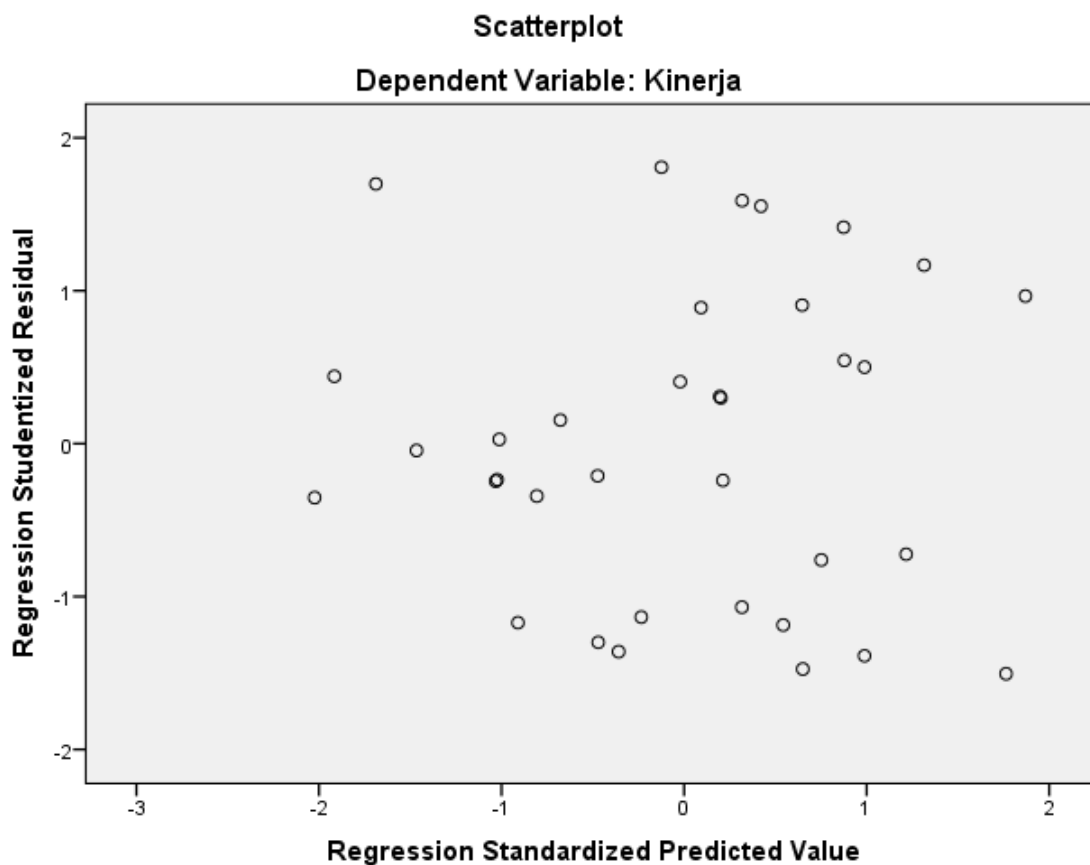
Lampiran Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,305	,342	,333	,954	1,048
Disiplin	-,118	-,221	-,207	,942	1,062
Beban	,171	,191	,178	,983	1,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran Uji Heteroskedastisitas



Lampiran Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
Disiplin	-,180	,143	-,214	-2,359	,017
Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja

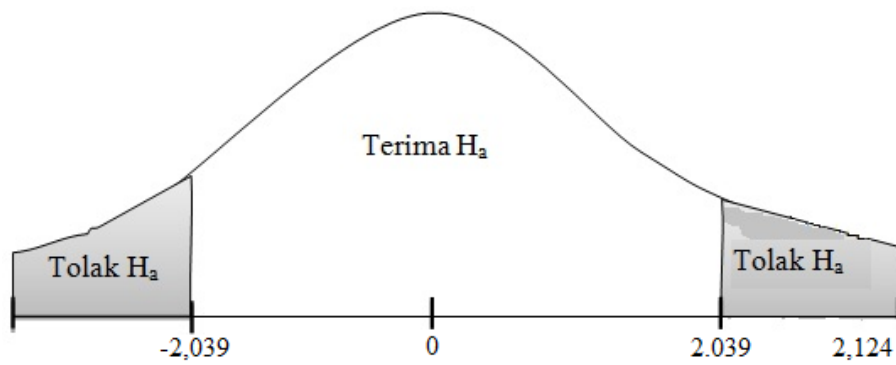
Lampiran Uji t

Coefficients^a

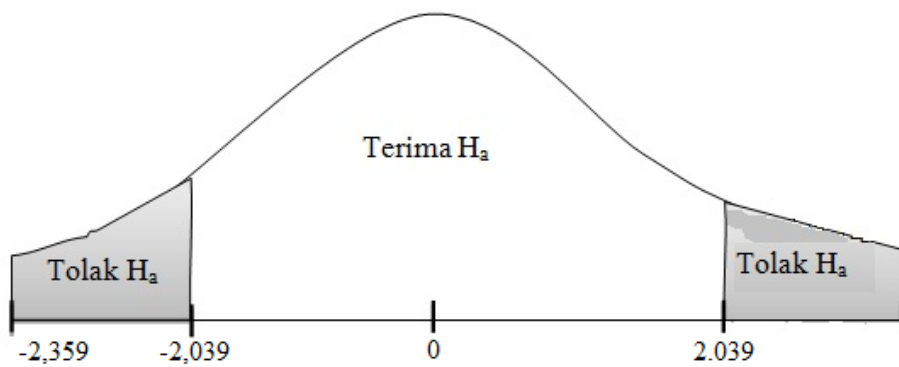
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
Disiplin	-,180	,143	-,214	-2,359	,017
Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja

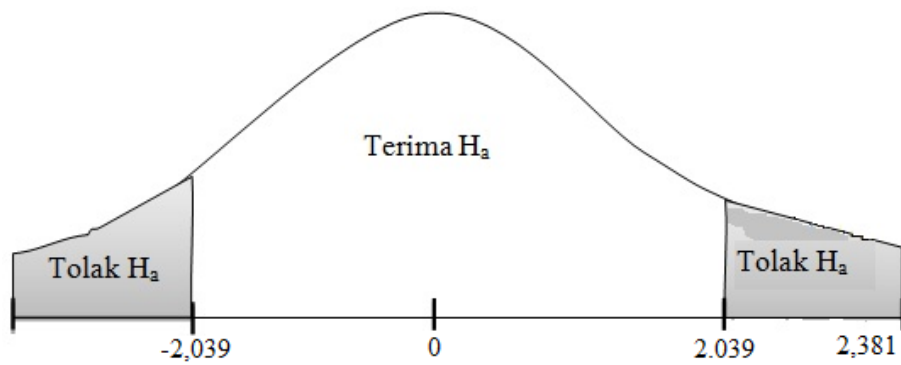
Lampiran Gambar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja



Lampiran Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja



Lampiran Gambar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja



Lampiran Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,434	3	29,811	3,969	,039 ^b
	Residual	469,252	31	15,137		
	Total	558,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lampiran Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,60	,079	3,891

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

b. Dependent Variable: Kinerja



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan pendapat anda.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti, atas partisipasi yang Bapak/Ibu berikan peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti,

NURHAYATI MANURUNG
1820030057

Variabel Kinerja Pegawai

Kualitas

1. Keterampilan yang saya miliki dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dikantor.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
2. Pengetahuan yang saya miliki untuk membuat pekerjaan dikantor cepat terselesaikan.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

Kuantitas

3. Peningkatan ketepatan kerja saya menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
4. Peningkatan kemampuan saya dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai hasil yang efektif dan efisien.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

Ketepatan waktu

5. Saya selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dikantor dengan tepat waktu
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

6. Saya selalu tiba di tempat kerja selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan pimpinan.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Efektivitas

7. Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien dikantor.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
8. Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata pegawai yang lain dikantor.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Kemandirian

9. Saya mampu menyelesaikan sendiri tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
10. Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman dibidang pekerjaan.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Variabel Kompensasi

Upah dan Gaji

1. Kantor Sekretariat Daerah Labuhanbatu Utara tempat saya bekerja memberikan kompensasi gaji cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
2. Saya merasa bahwa kompensasi gaji sebagai kompensasi yang saya terima dalam bekerja dapat memotivasi semangat kerja saya.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
3. Kompensasi Pada Kantor Sekretariat Daerah Labuhanbatu Utara tidak selalu berupa gaji yang diterima.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

Insentif

4. Dengan sistem insentif sekarang ini membuat saya merasa betah ditempat kerjaan.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
5. Menurut saya, insentif yang diperoleh mendukung saya agar bekerja lebih giat, aktif dan mandiri.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

6. Bonus sebagai insentif yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

A Sangat Setuju

D Tidak Setuju

B Setuju

E Sangat Tidak Setuju

C Kurang Setuju

Tunjangan

7. Saya merasa bahwa standar pelaksanaan tunjangan pegawai telah memperhatikan kebutuhan pegawai.

A Sangat Setuju

D Tidak Setuju

B Setuju

E Sangat Tidak Setuju

C Kurang Setuju

8. Pimpinan telah menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian tunjangan kepada pegawai.

A Sangat Setuju

D Tidak Setuju

B Setuju

E Sangat Tidak Setuju

C Kurang Setuju

Fasilitas

9. Dengan sistem kerja sekarang ini, sesuai dengan fasilitas yang telah disediakan dikantor.

A Sangat Setuju

D Tidak Setuju

B Setuju

E Sangat Tidak Setuju

C Kurang Setuju

10. Saya merasa bahwa fasilitas yang telah disediakan sudah baik sehingga para pegawai merasa terbantu akan adanya fasilitas tersebut.

A Sangat Setuju

D Tidak Setuju

B Setuju

E Sangat Tidak Setuju

C Kurang Setuju

Variabel Disiplin Kerja

Ketepatan waktu

1. Saya berusaha datang ke kantor tepat waktu yaitu sebelum pukul 08.00 WIB saya sudah tiba di kantor.

A Sangat Setuju	D Tidak Setuju
B Setuju	E Sangat Tidak Setuju
C Kurang Setuju	

2. Pekerjaan yang saya kerjakan selalu diselesaikan sesuai dengan deadline yang telah diberikan oleh pimpinan.

A Sangat Setuju	D Tidak Setuju
B Setuju	E Sangat Tidak Setuju
C Kurang Setuju	

3. Masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas saya terhadap organisasi

A Sangat Setuju	D Tidak Setuju
B Setuju	E Sangat Tidak Setuju
C Kurang Setuju	

Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik

4. Saya menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik.

A Sangat Setuju	D Tidak Setuju
B Setuju	E Sangat Tidak Setuju
C Kurang Setuju	

5. Tidak ada pegawai yang tidak ikut berpartisipasi merawat peralatan/perlengkapan kantor dengan baik.

A Sangat Setuju	D Tidak Setuju
B Setuju	E Sangat Tidak Setuju
C Kurang Setuju	

Tanggung jawab yang tinggi

6. Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
7. Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja

8. Saya siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
9. Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
10. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja dikantor.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Variabel Beban Kerja

Target yang Harus Dicapai

1. Waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan beban kerja.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
2. Waktu kerja yang diberikan sangat kurang dengan yang saya butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

Kondisi Pekerjaan

3. Volume pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan kemampuan saya.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju
4. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

Penggunaan Waktu Kerja

5. Saya selalu menggunakan waktu istirahat untuk menyelesaikan kerja yang belum diselesaikan.
A Sangat Setuju
B Setuju
C Kurang Setuju
D Tidak Setuju
E Sangat Tidak Setuju

6. Saya tidak bersedia apabila saya diberikan pekerjaan tambahan dihari libur.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

7. Saya sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan mendadak.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |

Standar Pekerjaan

8. Standar kerja dikantor sesuai dengan beban kerja yang diharapkan.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
9. Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar jabatan yang saya miliki.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |
10. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas sesuai dengan standar organisasi.
- | | |
|-----------------|-----------------------|
| A Sangat Setuju | D Tidak Setuju |
| B Setuju | E Sangat Tidak Setuju |
| C Kurang Setuju | |