

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi  
syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana

**Oleh**

**ASNAWI  
NPM : 19310012  
PRODI: MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2024**

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Skop Penelitian .....	6

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	72.1.2 Faktor
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	9
2.2 Kompensasi .....	9
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	10
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	11
2.3 Disiplin Kerja .....	11
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
2.5 Kerangka Konseptual .....	16
2.6 Hipotesis Penelitian .....	17

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Populasi dan Sampel.....	18
3.2 Metode Penarikan Sampel .....	19
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	20
3.4 Operasional Variabel .....	21

3.5 Metode Analisis Data .....	23
--------------------------------	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Kinerja Pegawai.....	31
4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	32
4.2.1 Pengujian Validitas .....	32
4.2.2 Pengujian Reliabilitas .....	33
4.3 Analisis Deskriptif .....	34
4.3.1 Persepsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	35
4.3.2 Persepsi Responden Terhadap Kompensasi (X1).....	36
4.3.3 Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2) .....	40
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	39
4.4.1 Hasil Pengujian Normalitas .....	39
4.4.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	39
4.4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	40
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	43
4.6.1 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T) .....	43
4.6.1 Hasil Pengujian Secara Simultan.....	44
4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	44
4.8 Pembahasan .....	45
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	46

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran .....	48

<b>DAFTAR PERPUSTAKAAN .....</b>	<b>50</b>
----------------------------------	-----------

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Dan Permasalahan**

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, (Mangkunegara, 2017:8). Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari organisasi, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan institusi selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017:67).

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2017:67).

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi, (Mangkunegara, 2017:67).

Dessler (2018:46) menyebutkan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi

yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017:84).

Disiplin kerja menurut Menurut (Rivai, 2015:120), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah kompensasi, kompensasi merupakan pemberian gaji pokok di mana gaji tetap yang di berikan perusahaan kepada karyawan menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan lebih besar, (Mangkunegara, 2017:67).

Penelitian ini mengambil obyek di Inspektorat Aceh, pegawai pada kantor Inspektorat Aceh sangat membutuhkan kinerja pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan kinerja Inspektorat Aceh. Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat begitu penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan disiplin kerja yang baik dan benar yang diberlakukan di Inspektorat Aceh.

Berdasarkan wawancara awal dengan kepala kepegawaian tentang kompensasi yang di berikan kantor Inspektorat Aceh dapat bersifat langsung melalui gaji pokok dan gaji variabel, dan tidak langsung seperti tunjangan pegawai. Selain upah pokok, institusi masih memberikan insentif dalam bentuk

lain, pegawai juga memperoleh tunjangan hari raya sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh institusi untuk meningkatkan semangat kerja pada pegawai. Begitu juga dengan disiplin kerja, secara umum disiplin kerja yang dilakukan di Inspektorat Aceh sudah baik, namun disamping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Karena daftar hadir yang sudah ada akan dipertanggung jawabkan dalam laporan kinerja pegawai oleh bagian kepegawaian kepada bendahara atau bagian keuangan, tetapi masih ada juga beberapa pegawai yang terlambat masuk dan itu akan dikalkulasikan setiap bulan sekali, apabila keterlambatan pegawai tersebut melebihi prosedur yang sudah ditentukan maka pegawai tersebut tidak mendapatkan tunjangan (TC). <https://inspektorat.acehprov.go.id/halaman/visi-dan-misi>

Fenomena yang terjadi di Inspektorat Aceh bahwa disiplin perlu ditingkatkan sesuai dengan arahan yang dikatakan oleh Sekretaris Daerah (Sekda) mengingatkan aparatur sipil negara (ASN) pemerintah Aceh untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, karena kedisiplinan bagi ASN merupakan bentuk kepatuhan yang bermuara pada pengembangan karier. Kedisiplinan dan rasa tanggung jawab sangat berdampak pada hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. <https://www.ajnn.net/>

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan cepat, efektif dan efisien. Hal itu dapat menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai adalah baik. Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan pada kantor Inspektorat Aceh ada beberapa permasalahan pegawai sering terlambat masuk.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk bekerja secara akurat, dapat memahami tugas dan tepat dalam penggunaan sumber daya. Penulis mengamati beberapa pegawai melimpahkan tugasnya kepada pegawai lain. Bahkan terdapat pegawai yang bekerja di bidang administrasi harus menggantikan pegawai lain untuk menjemput anak di sekolah sebelum jam istirahat siang dan masuk lagi kerja setelahnya. Dari hasil observasi tersebut jelas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Inspektorat Aceh masih kurang optimal. Hal ini juga dapat dilihat dimana masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta masih ada pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri.

Berdasarkan permasalahan diatas tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh”**.

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi institusi yang menghadapi masalah serupa.
3. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Aceh.

### **1.5 Skop Penelitian**

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen sumber daya manusia (MSDM), terfokus pada kinerja pegawai di Inspektorat Aceh, dengan menitik beratkan pada kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Aceh dengan Alamat Jalan Gurami No.17, Bandar Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415.