

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MOROWALI
UTARA**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

**YESNI CHARLYNA LAWANI
91911404122115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO**

2023

YESNI CHARLYNA LAWANI. NPM : 91911404122115. **Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara.** Dibimbing oleh Serlia R. Lamandasa sebagai pembimbing I dan Irma Mbae sebagai pembimbing II.

ABSTRAK

Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara. Sampel terdiri dari 84 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuantitatif. *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 25 digunakan untuk menganalisis data penelitian menggunakan regresi linier berganda.

Temuan penelitian menunjukkan analisis data statistik. Baik indikator penelitian maupun variabelnya dapat dipercaya. Model regresi bebas multikolinieritas tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan berdistribusi normal ketika menguji asumsi konvensional. Temuan persamaan regresi diberikan oleh $Y = 10,692 + 0,162X_1 + 0,253X_2 + e$. R^2 menghasilkan nilai 0,226 atau 22,6%. Hipotesis menunjukkan bahwa imbalan dan disiplin kerja dengan F hitung sebesar 11,856 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap uji F . Nilai estimasi t ditampilkan pada uji hipotesis selanjutnya yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai 0,003 < 0,05 sedangkan variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang dapat diabaikan dengan nilai 0,058 > 0,05. Berdasarkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,226, hanya 22,6% kinerja pegawai yang didorong oleh gaji dan aturan kerja, sedangkan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai



YESNI CHARLYNA LAWANI. NPM : 91911404122115. The Influence of Compensation and Work Discipline on the Performance of Employees at the Office of the Ministry of Religion, North Morowali Regency. Supervised by Serlia R. Lamandasa as supervisor I and Irma Mbae as supervisor II.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of compensation and work discipline on the performance of employees at the North Morowali Regency Ministry of Religion. The sample consists of 84 people and the sampling technique uses quantitative methods. Statistical Program For Social Science (SPSS) version 25 is used to analyze research data using multiple linear regression. Research findings demonstrate statistical data analysis. Both the research indicators and the variables are reliable. The multicollinearity-free regression model does not show heteroscedasticity and is normally distributed when testing conventional assumptions. The findings of the regression equation are given by $Y = 10.692 + 0.162X_1 + 0.253X_2 + e$. Rsquare produces a value of 0.226 or 22.6%. The hypothesis shows that rewards and work discipline with a calculated F of 11.856 and a significance value of 0.000 0.05 have quite a large influence on the F test. The estimated t value is displayed in the next hypothesis test which shows that the work discipline variable has a significant influence with a value of 0.003 0 .05 while the remuneration variable has a negligible influence with a value of 0.058 > 0.05. Based on the coefficient of determination R² of 0.226, only 22.6% of employee performance is driven by salary and work rules, while the remaining 77.4% is influenced by other factors.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	5
2.1. Pengertian kompensasi.....	5
2.1.1 Kompensasi	5
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	5
2.1.3 Tujuan kompensasi	6

2.1.4 Jenis Jenis Kompensasi	8
2.2 Disiplin kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	9
2.2.3 Jenis Jenis Disiplin kerja.....	10
2.3 Kinerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.3.2 Penilaian kinerja.....	12
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja	12
2.4 Penelitian terdahulu.....	13
2.5 Kerangka berpikir.....	14
2.6 Hipotesis.....	15
BAB III.....	16
METODOLOGI PENELITIAN	16
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	16
3.2 Metode Penelitian.....	16
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.4 Populasi Dan Sampel	17
3.5 Teknik Analisis Data.....	17
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
4.1. Hasil Penelitian	23
4.1.1. Gambaran Umum Objek penelitian	23

4.1.3. Karakteristik Responden	23
4.1.4. Hasil Analisis Data.....	25
4.2.1 Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	33
4.2.2 Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
4.2.3 Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	34
BAB V	36
KESIMPULAN DAN SARAN	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas aparatur negara, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), sangat penting dalam kelancaran pelaksanaan kewajiban pemerintah sebagai pegawai negeri. Karyawan adalah salah satu sumber daya yang membantu organisasi mana pun mencapai tujuannya. Mereka juga dikenal sebagai sumber daya manusia atau tenaga manusia. Kemampuan bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis, dan mau berusaha untuk mencapai hasil kerja yang baik merupakan syarat bagi pegawai yang berkualitas, menurut (Stie & Mashiro, 2021), yang mampu mencapai pekerjaan pertunjukan.

Menurut Patmarina, Hepiana, dkk. (2012), disiplin kerja adalah kemauan dan kemampuan pegawai untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Memberikan penghargaan kepada karyawan atas upaya mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Muhammad, 2019), Kompetensi termasuk menjelaskan apa yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja pada berbagai skala waktu dan mematuhi standar setiap skala waktu, serta mengidentifikasi karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja untuk melaksanakan tugas dan mempertahankan fokus secara efektif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kompetensi kerja salah satunya yaitu Disiplin kerja. Tujuan utama disiplin adalah untuk memaksimalkan efisiensi, mungkin

dengan mengurangi waktu dan energi yang terbuang percuma. Disiplin di tempat kerja juga bertujuan untuk mencegah berlanjutnya kesalahan atau murni pekerjaan awal yang diakibatkan oleh keterlambatan. Ramadani dan Saripudin (2019) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan dan konvensi organisasi yang berlaku. Seseorang yang diberi tugas akan mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat apabila mempunyai disiplin yang baik.

Pentingnya kompensasi bagi pekerja sebagai individu karena karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2020). Menurut (Sri Mulyana, 2016), mengukur remunerasi sebagai ukuran kepuasan kerja merupakan suatu tantangan karena persepsi karyawan terhadap uang atau bentuk kompensasi langsung lainnya sering kali terlihat sangat individual dan tidak mewakili sektor secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan mulai lebih loyal kepada perusahaan, yang membantu perusahaan mengakui pekerjaan yang baik dengan membayar karyawannya.

Kementerian Agama adalah departemen atau organisasi yang melaksanakan beberapa tugas standar pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Izza dkk (2020) mengklaim bahwa Kementerian Agama memberikan perhatian lebih pada proyek keagamaan sesuai dengan undang-undang yang mengatur kegiatan tersebut. Kantor Kementerian Agama mengambil pendekatan yang penuh perhitungan dalam mendukung dan membina spiritualitas komunal.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?
- 1.2.2 Apakah Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?
- 1.2.3 Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara?

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Morowali Utara dalam peningkatan kinerja pegawainya.
- 1.4.2 Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi penelitian selanjutnya.
- 1.4.3 Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S 1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.

DAFTAR PUSTAKA

- Avin Fadilla Helmi. 1996. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. 4, nomor 2.
- Davis dan Werther. 2004. *Penerapan Kompensasi: Surabaya Mangkuprawira*.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hepiana Patmarina, Nuria Erisna. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*.
- Ismail, Rusydi Rahman. Abdul Muttalib. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Imran Hatumena & Tajuddin Pogo. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di MAN 4 Jakarta*. Indikator Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 2.
- Mangkunegara 2011: *67 Manajemen Sdm*, Bandung.
- Muhammad, M. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar*. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 10(1), 57–75.
- Mugi Sutanto, Hery Syahrial, Adelina Lubis. 2018. *Pengaruh Kompensasi & Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area. Medan
- Nurul Izza, H. Fatah Syukur, H. Abdul Wahid. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara*. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Paniran. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak*. *E-Journal Studia Manajemen* Vol. 10 No. 2.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

SinggihSantoso.(2004).*SPSS Statistik Prametri*, PT. Alex Media Komputindo,
Kelompok Gramedia Jakarta.

Situmorang, Syafrizal Helmi; Doli M. Ja'far, Iskandar Muda, Muslich Lutfi:
Syahyunan 2008, *Analisis Data Penelitian*. Cetakan pertama. Usu Press.
Medan.