

**PEGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KANTOR**

**DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN**

**KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nurma Syafik Najmuddin**

**NPM : 4120600093**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KANTOR**

**DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN**

**KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Nurma Syafik Najmuddin**

**NPM : 4120600093**

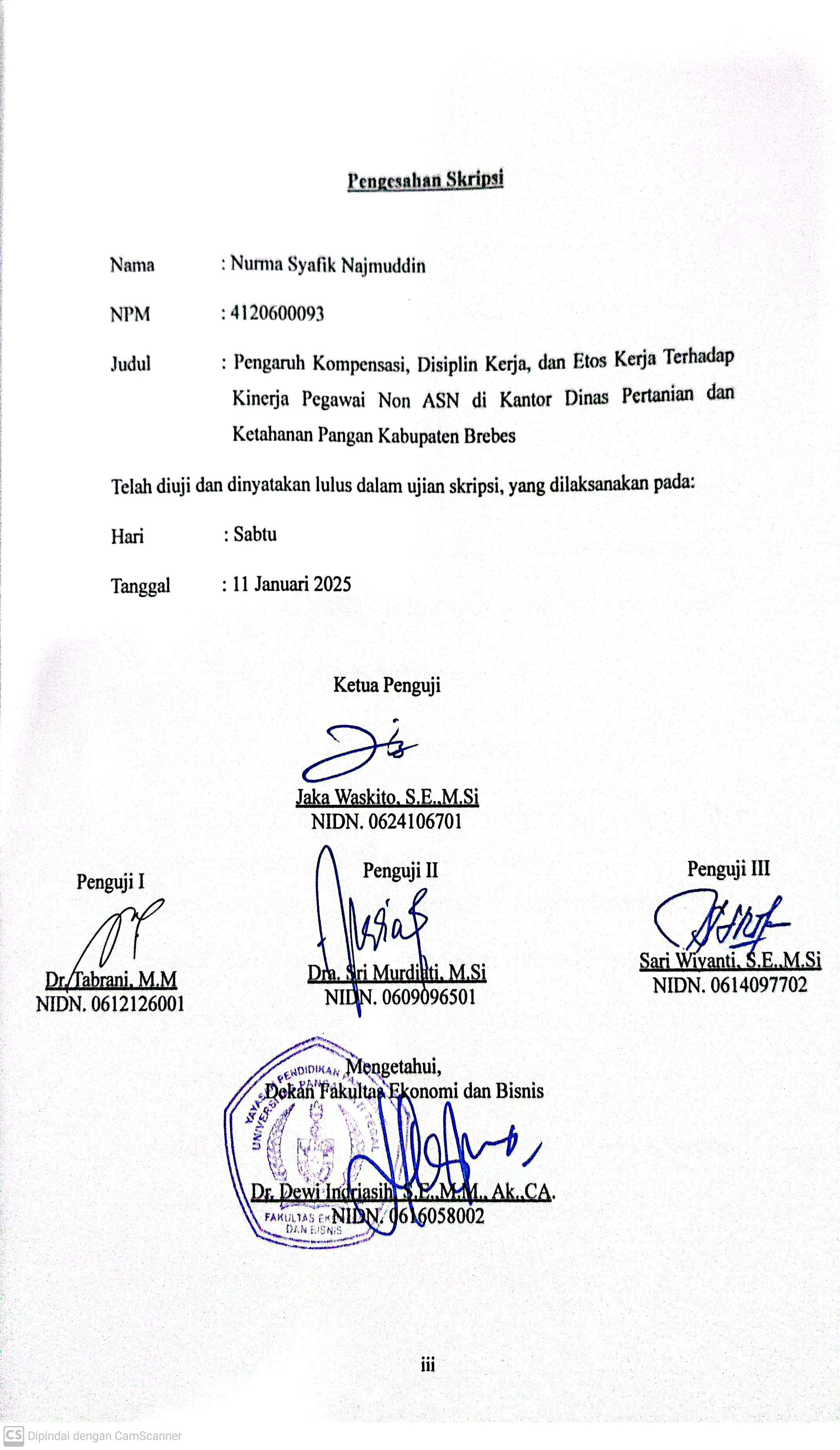
Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**202****4**

****

******

***MOTTO***

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah SWT. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

(QS. Yusuf : 87)

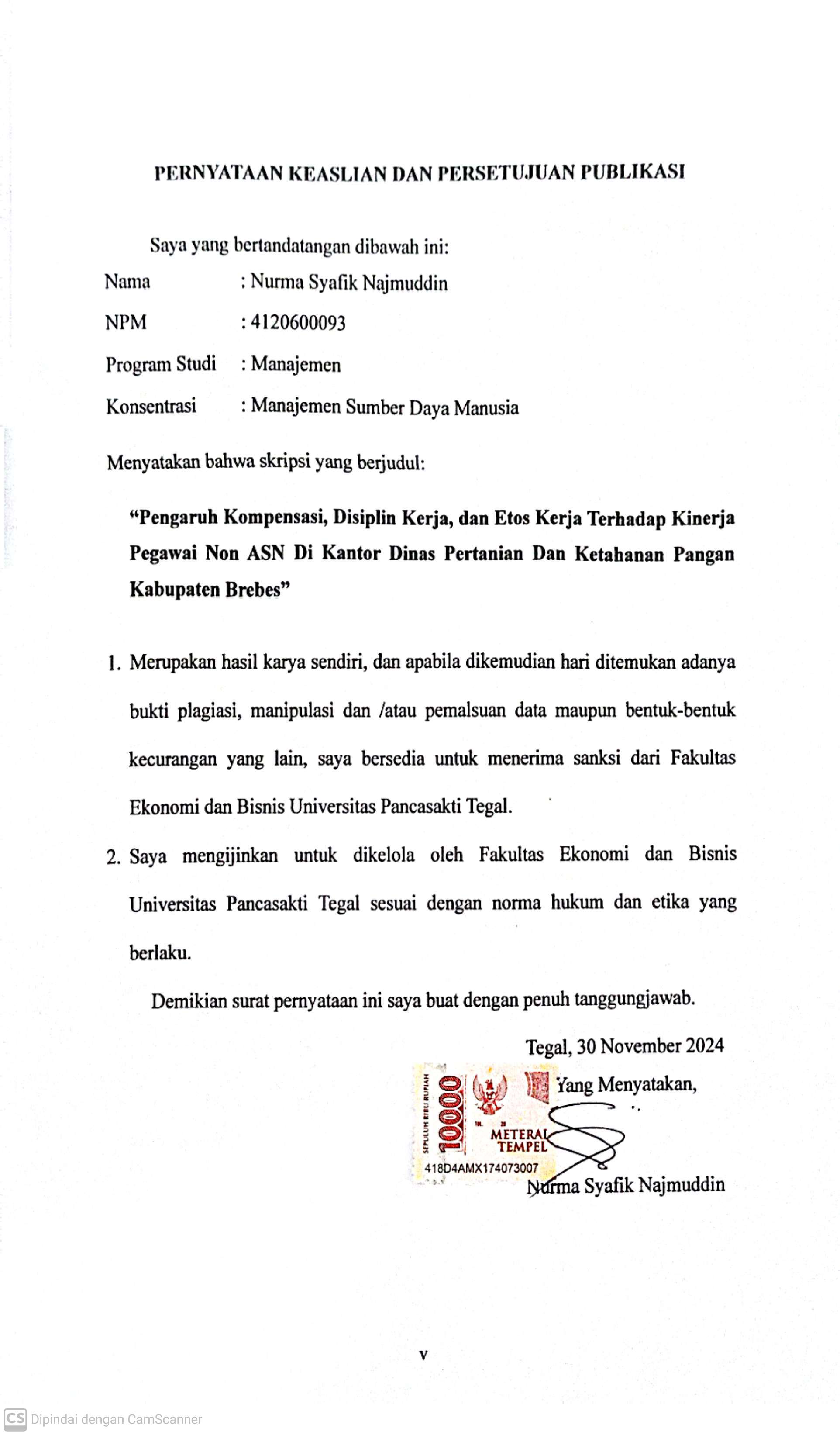
Sesuatu yang belum dikerjakan seringkali terlihat menggampangkan, namun apabila sudah dikerjakan kita harus semangat untuk mengerjakannya janganlah berputus asa dalam setiap prosesnya

(Nurma Syafik Najmuddin)

***PERSEMBAHAN***

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Nurma Firdous dan Ibunda Nurma Kurniasih yang tiada henti memberikan doa, perhatian, kasih saying, motivasi, bimbingan, semangat dan nasehat yang begitu besar dan berarti bagi penulis.
2. Kakak ku tersayang, Fauzi Chuzlan Alauddin yang memberikan suport dan semangat yang baik disaat lagi kesusahan.
3. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal.



**ABSTRAK**

**Nurma Syafik Najmuddin, 2024, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. 2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. 3) untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. 4) untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 42 responden dengan pegawai non ASN yang bekerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. Dari penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, diproses dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel jenuh.* Sedangkan analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, MSI, analisis deskriptif, uji asusmsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien uji t sebesar 0,130 dan tingkat signifikansi sebesar 0,898 > 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien uji t sebesar 2,457 dan tingkat signifikansi 0,019 < 0,05 dan Etos kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien uji t sebesar 1,232 dan tingkat signifikansi 0,225 > 0,05.

**Kata kunci :** Kompensasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

***ABSTRACT***

**Nurma Syafik Najmuddin, 2024,** *The Influence of Compensation, Work Discipline, and Work Ethic on the Performance of Non-ASN Employees at the Department of Agriculture and Food Security, Brebes Regency.*

*The purpose of this study is 1) to determine the effect of compensation on the Performance of Non-ASN Employees at the Office of Agriculture and Food Security, Brebes Regency. 2) to determine the effect of work discipline on the Performance of Non-ASN Employees at the Office of Agriculture and Food Security, Brebes Regency. 3) to determine the effect of work ethic on the Performance of Non-ASN Employees at the Office of Agriculture and Food Security, Brebes Regency. 4) to determine the effect of compensation, work discipline, and work ethic together on the Performance of Non-ASN Employees at the Office of Agriculture and Food Security, Brebes Regency.*

*This type of research is quantitative research with a sample of 42 respondents with non-ASN employees working at the Department of Agriculture and Food Security of Brebes Regency. From this study, data were collected through questionnaires, processed and analyzed using multiple regression analysis using the SPSS version 22 program. The sampling technique used was saturated sampling. While the data analysis used was validity and reliability tests, MSI, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests, and determination coefficient tests.*

*The results of this research data indicate that compensation has no effect and is not significant on employee performance with a t-test coefficient value of 0.130 and a significance level of 0.898 > 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-test coefficient value of 2.457 and a significance level of 0.019 < 0.05 and Work ethic has no effect and is not significant on employee performance with a t-test coefficient value of 1.232 and a significance level of 0.225 > 0.05.*

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

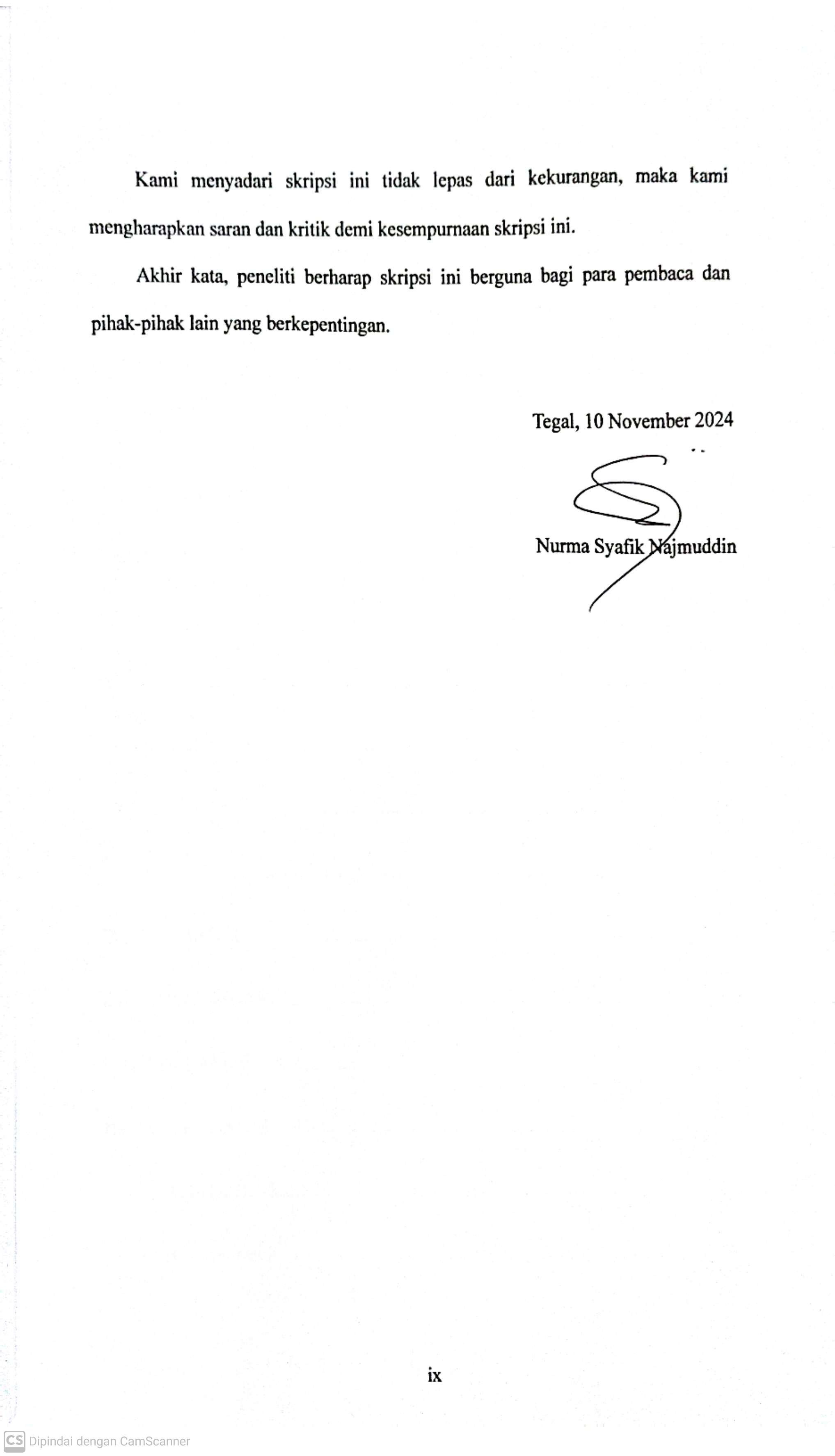
**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E.,M.M.,Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. H. Tabrani, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar memberikan pengarahan, bimbingan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.



**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI v

ABSTRAK vi

ABSTRACT vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 12

A. Landasan Teori 12

B. Studi Penelitian Terdahulu 57

C. Kerangka Pemikiran Konseptual 61

D. Hipotesis 65

BAB III : METODE PENELITIAN 67

A. Jenis Penelitian 67

B. Populasi dan Sampel 67

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 68

D. Metode Pengumpulan Data 71

E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 72

F. Teknik Analisis Data 75

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 87

A. Gambaran Umum 87

B. Hasil Penelitian 91

C. Hasil Analisis Data 99

D. Pembahasan 112

BAN V : KESIMPULAN DAN SARAN 116

A. Kesimpulan 116

B. Saran 116

DAFTAR PUSTAKA 118

LAMPIRAN 121

**DAFTAR TABEL**

**Tabel Halaman**

1. Kompensasi yang diterima pegawai non ASN 5

2. Data absensi pegawai non ASN 7

3. Data keterlambatan pegawai non ASN 7

4. Penelitian terdahulu 57

5. Jumlah pegawai non ASN perbidang 68

6. Operasionalisasi variabel 70

7. Skala pengukuran untuk variabel Y dan X2 72

8. Skala pengukuran untuk variabel X1 dan X3 72

9. Umur responden 92

10. Jenis kelamin 92

11. Tingkat pendidikan 93

12. Masa kerja responden 93

13. Hasil uji validitas Kinerja Pegawai 94

14. Hasil uji validitas Kompensasi 94

15. Hasil uji validitas Disiplin Kerja 95

16. Hasil uji validitas Etos Kerja 96

17. Hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai 97

18. Hasil uji reliabilitas Kompensasi 98

19. Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja 98

20. Hasil uji reliabilitas Etos Kerja 99

21. Hasil uji statistik deskriptif 100

22. Hasil uji normalitas 102

23. Hasil uji multikolinearitas 105

24. Hasil analisis regresi linear berganda 107

25. Hasil uji parsial (Uji t) 109

26. Hasil uji simultan (Uji F) 110

27. Hasil uji koefisien determinasi 111

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar Halaman**

1 Kerangka Pemikiran…………………………………………………..... 65

2. Grafik Uji t…………………………………………………………….. 82

3. Grafik Uji F…………………………………………………………………… 85

4. Struktur organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan………….. 89

5. Grafik histogram uji normalitas……………………………………….. 103

6. Grafik normal plot uji normalitas……………………………………… 104

7. Hasil uji heterokedastisitas…………………………………………….. 106

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran Halaman**

1. Surat izin penelitian…………………………………………………..... 121

2. Kuesioner penelitian………………………………………………….... 123

3. Jawaban Uji Coba Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai………………. 131

4. Jawaban Uji Coba Kuesioner Variabel Kompensasi…………………… 132

5. Jawaban Uji Coba Kuesioner Variabel Disiplin Kerja…………………. 133

6. Jawaban Uji Coba Kuesioner Variabel Etos Kerja…………………….. 134

7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai………………………….. 135

8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi…………………………….... 136

9. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja……………………………. 137

10. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja……………………………….. 138

11. Jawaban Data Penelitian Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai …….... 139

12. Jawaban Data Penelitian Kuesioner Variabel Kompensasi…………… 140

13. Jawaban Data Penelitian Kuesioner Variabel Disiplin Kerja………..... 141

14. Jawaban Data Penelitian Kuesioner Variabel Etos Kerja…………….. 142

15. Hasil Tranformasi Data Variabel Kinerja Pegawai………………….... 143

16. Hasil Tranformasi Data Variabel Kompensasi………………………... 144

17. Hasil Tranformasi Data Variabel Disiplin Kerja……………………… 145

18. Hasil Tranformasi Data Variabel Etos Kerja…………………………. 146

19. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai……………………… 147

20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi………………………….. 148

21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja………………………. 149

22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja…………………………... 150

23. Hasil Uji Statistik Deskriptif………………………………………... 151

24. Hasil Uji Normalitas………………………………………………… 152

25. Hasil Uji Multikolinearitas………………………………………….. 153

26. Hasil Uji Heterokedastisitas………………………………………… 154

27. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda…………………………….. 155

28. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)…………………………………... 156

29. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)……………………………….. 157

30. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi……………………………... 158

31. Nilai r tabel…………………………………………………………... 159

32. Nilai t tabel…………………………………………………………... 160

33. Nilai F tabel………………………………………………………….. 161

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Perkembangan di masa seperti sekarang terutama untuk sebuah tata kelola administrasi pemerintahan untuk sekarang ini sedang menjalani ekspansi yang sangat substansial, maupun dalam segi pelayanan terhadap masyarakat maupun pelayanan terhadap administrasi kepegawaian yang diimbangi mengintegrasikan perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, yang akhirnya akan mengarah pada pemerintahan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, dalam sebuah persaingan tersebut maka tempat pekerjaan ataupun kantor dituntut untuk selalu dapat melayani masyarakat secara baik dan optimal dengan menciptakan sebuah pelayanan yang berkualitas sesuai dengan keinginan dari masyarakat.

Keberhasilan sebuah organisasi untuk tercapainya tujuan-tujuannya bergantung pada kinerja setiap anggota, baik pada tingkat perorangan maupun kolektif. Hasilnya, jika kinerja staf tinggi, maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Kolaborasi antara individu dan kelompok diperlukan untuk membangun efektivitas organisasi. Kinerja pegawai pada sebuah organisasi tidak akan dapat terlepas dari kompensasi, disiplin kerja, serta etos kerja. Hal ini dilakukan agar organisasi berperan aktif untuk meningkatkan dan memajukan sebuah sistem pelayanan kepada masyarakat dalam rangka mendukung pengembangan tenaga kerja yang dapat diandalkan, memiliki kompetensi yang memadai, dan berjiwa besar sesuai dengan karakter bangsa.

Dalam suatu tempat kerja, pekerja termasuk dalam orang-orang yang bertanggung jawab atas keberlangsungan dalam suatu organisasi. Karyawan yang membentuk hati dan jiwa perusahaan. Memahami betapa pentingnya pekerja dalam suatu organisasi, maka peran departemen sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Perusahaan serta karyawan tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, namun juga merupakan modal yang perlu senantiasa dibentuk dan dikontrol. Dalam hal ini sumber daya manusia dihadapkan pada perlawanan tidak hanya menentukan kebutuhan dan harapan karyawan, namun juga mempersiapkan dan mendatangkan karyawan yang cocok dan lebih baik ke dalam organisasi. Menurut Adamy (2016:7), pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan, pendidikan, serta peradaban dan kebutuhan untuk tetap kompetitif dalam produksi barang ataupun jasa.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh penting dalam kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Setiap pekerja memiliki masing-masing tingkat kinerja yang berbeda – beda dikarenakan oleh tuntutan bekerja di tempat kerjanya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sangat dibutuhkan oleh instansi yang ingin dikenal ditengah-tengah masyarakat. Adanya orang-orang yang memiliki kompetensi serta loyalitas akan menentukan arah masa depan instansi atupun perusahaan. Semua organisasi atau instansi berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya dengan melaksanakan berbagai macam kegiatan untuk meningkatkan sebuah kemampuan pekerja dan hasil yang didapat akan memajukan sebuah instansinya. Kebutuhan untuk mempertahankan daya saing dalam produksi produk ataupun jasa, serta kemajuan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan peradaban, semuanya berdampak pada pengembangan sumber daya manusia. Untuk melakukan hal ini, sebuah organisasi perlu untuk dapat membangun lingkungan yang ideal serta memungkinkan berkembangnya serta peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya. Suatu cara agar organisasi dapat memenuhi kriteria ini adalah dengan memberikan remunerasi.

Qomariah (2020:150) Kata "kompensasi" mengacu pada sejumlah keuntungan, termasuk yang diterima pegawai dari pemberi kerja seperti asuransi, bonus, insentif, gaji, dan sejenisnya. Kompensasi yang diterima seringkali jadi hal pokok penting dalam permasalahan yang dihadapi oleh masing – masing pegawai, maka dari itu dengan adanya tingkat kompensasi yang rendah menjadikan seorang pegawai banyak menurunkan tingkat semangat kerjanya pada saat bekerja di kantor. Hal ini yang menjadikan dasar penting bagi keberlangsungan hidup sebuah instansi maupun perusahaan yang apabila ingin memajukan kantor atau perusahaannya ke jenjang yang lebih baik.

Salah satu faktor elemen penting dalam sebuah organisasi yaitu kedisiplinan. Berhubung disiplin ini dapat berdampak pada kinerja pekerja di dalam sebuah organisasi, maka hal ini disebut sebagai faktor yang signifikan. Tingkat disiplin pegawai sebanding dengan tingkat kinerja mereka. Pada perusahaan maupun instansi disiplin kerja sangat diperhatikan dalam setiap kegiatan dikarenakan instansi menginginkan para pegawai atau karyawan dapat mentaati semua peraturan yang sudah di setujui bersama, oleh sebab itu tingkat disiplin kerja sangat perlu diperhatikan. Pada sebuah instansi disiplin kerja sangatlah penting guna kemajuan suatu tingkat kerja nya karena apabila disiplin kerja mengalami penurunan maka segala sesuatu pekerjaan akan terhambat tidak sesuai dengan semestinya. Disiplin kerja melatih serta mengembangkan para karyawan agar memiliki sikap mental yang baik guna bisa melakukan pekerjaan mereka secara akurat serta sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Selain faktor kompensasi serta meskipun disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan, namun kinerja karyawan non-ASN juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni salah satunya etos kerja. dalam sebuah instansi sangatlah penting untuk memajukan suatu tujuan kerjanya yaitu dengan etos kerja. Dalam konteks ini, etos kerja dapat berupa motivasi untuk bekerja yang menjadi sebuah karakteristik seseorang maupun kelompok individu yang bekerja serta berbasis perspektif kerja dan etika yang dapat diciptakan melalui sebuah tekat dan tindakan yang spesifik pada dalam dunia kerja. Dengan kemajuan seorang pegawai maupun prinsip etos kerja memiliki dampak besar pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka serta nilai kepribadiannya. Pegawai ataupun pekerja dengan etos kerja yang kuat tidak diragukan lagi akan memberikan upaya terbaik mereka, maka dari itu dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Prestasi kerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan kinerja suatu instansi atau organisasi. Oleh sebab itu, sebuah organisasi membutuhkan stafnya untuk dapat berfungsi sebaik mungkin karena pencapaian tujuan keseluruhan dan kualitas pekerjaan akan dipengaruhi oleh baik atau buruknya kinerja yang dicapai oleh anggota staf.

Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes merupakan organisasi yang menangani urusan pemerintahan daerah yang berkaitan dengan perkebunan, hortikultura, pertanian, serta ketersediaan pangan. Peneliti mengambil objek penelitian pada instansi ini, dikarenakan pada instansi ini memiliki beberapa kendala yang mengakibatkan tingkat kinerja kerja khususnya pegawai non ASN yang direkrut oleh instansi yang mengalami penurunan tingkat kerja. Permasalahan yang pertama, dengan adanya peraturan tentang sistem daerah (payung hukum) yang dirasa oleh para pegawai belum jelas maka berdampak terhadap standar pendapatan (kompensasi) yang diberikan untuk pegawai masih belum seimbang dan belum sesuai peraturan, maka hal ini menghambat kinerja kerja pegawai.

Hal tersebut dapat dilihat dari data kompensasi (upah) pegawai non asn yang dikuasai oleh Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes :

**Tabel 1**

**Kompensasi yang diterima Pegawai Non ASN (THL)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bidang | Upah yang diterima/hari | Jumlah hari kerja aktif |
| * Administrasi keuangan. * Administrasi persuratan. * Kebersihan. * Keamanan. | ± Rp 80.000,- | 1. hari |
| 1. Kebersihan tambahan Gedung BPP (Balai Penyuluhan Pertanian) di Kecamatan se Kabupaten Brebes. | ± Rp 80.000,- | 18 hari |

***Sumber :*** *Data primer yang diolah, 2024*

Berlandaskan tabel 1 sehingga dapat diamati bahwasannya kompensasi (upah) yang diterima pegawai non asn Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes belum sejalan pada harapan yang diinginkan yang berhadapan dengan kebutuhan hidup keluarga sehari-harinya selama bekerja dikarenakan pendapatan yang diterima masih jauh dibawah upah minimum kabupaten, Dengan demikian, tingkat kinerja pegawai non asn atau dikenal dengan istilah tenaga harian lepas mengalami penurunan kerja yang disebabkan oleh pendapatan yang diterima setiap bulannya tidak seimbang dengan apa yang telah pegawai itu kerjakan serta peraturan sistem daerah yang masih belum jelas yang berkaitan dengan tenaga honorer ditingkat instansi pemerintahan.

Kinerja pegawai pada sebuah instansi maupun organisasi dituntut untuk menjadi lebih baik agar dapat melaksanakan pekerjaan yang berkualitas supaya dapat mempertahankan tingkat kinerja yang optimal terhadap tugas yang diembannya. Masih banyak pegawai yang belum menunjukkan etos kerja tinggi, yang dibuktikan dengan rendahnya tingkat disiplin kerja. Akibatnya kualitas kerja pegawai dapat menjadi kurang optimal sehingga berdampak pada menurunnya tingkat keyakinan untuk bekerja serta kemampuan kinerja dalam bekerja di tempat kerjanya. Di Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes juga menemukan disiplin kerja para pegawai masih kurang. Beberapa karyawan, misalnya, ada karyawan yang datang telat ke tempat kerja, pulang lebih awal atau pada saat jam kerja, tidak hadir tanpa keterangan, dan ada juga yang tidak yakin dengan tanggung jawabnya. Di instansi ini pengelolaan absensi dapat dikatakan kurang baik dan instansi sudah menyediakan absensi untuk para pegawai namun tetap saja ada pegawai yang tidak hadir tepat waktu dan izin tanpa alasan yang jelas, sehingga tidak ada rekapitulasi kehadiran atau absensi setiap bulan atau periode.

**Tabel 2**

**Data Absensi Pegawai Non ASN (THL)**

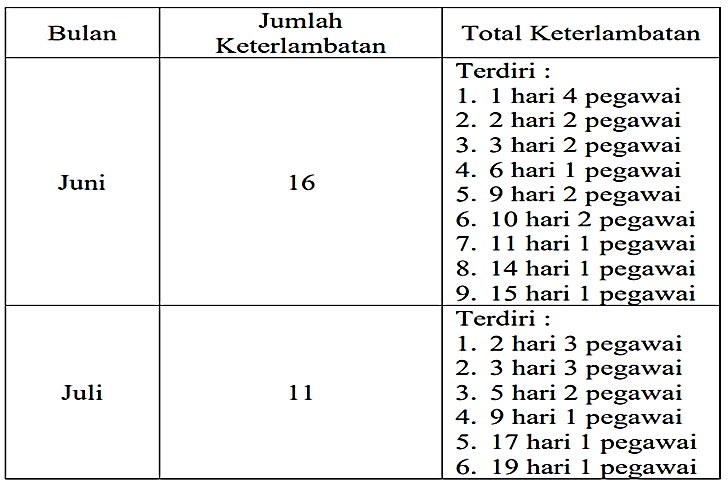
**Bulan Juni – Desember Tahun 2023**

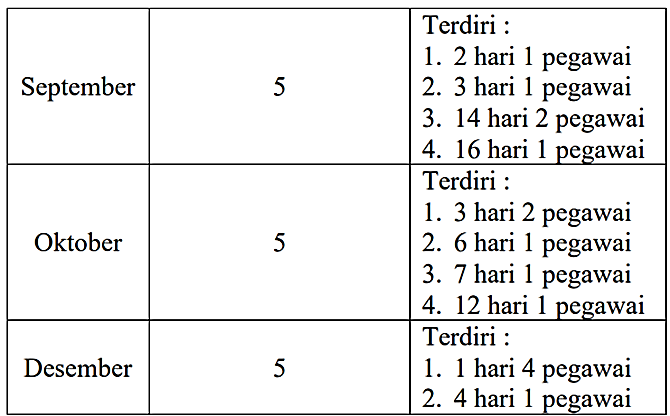
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Tanpa Keterangan | Keterlambatan | Izin | Sakit | Hari Kerja Aktif | Persentase  Absensi |
| 1 | Juni | 42 | 2 | 16 | 4 | 1 | 17 hari | 40% |
| 2 | Juli | 42 | 1 | 11 | 2 | 4 | 20 hari | 45% |
| 3 | Agustus | 42 | 0 | 0 | 1 | 1 | 20 hari | 60% |
| 4 | September | 42 | 0 | 5 | 0 | 0 | 20 hari | 68% |
| 5 | Oktober | 42 | 0 | 5 | 0 | 0 | 22 hari | 70% |
| 6 | November | 42 | 0 | 0 | 11 | 1 | 22 hari | 50% |
| 7 | Desember | 42 | 0 | 5 | 1 | 0 | 19 hari | 65% |

***Sumber :*** *Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, 2024*

**Tabel 3**

**Data Keterlambatan Pegawai Non ASN**

**Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes Tahun 2023**



***Sumber :*** *Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, 2024*

Berlandaskan tabel 2 dan tabel 3 tersebut, maka bisa diamati tingkat absensi pegawai non asn Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes bulan Juni sampai dengan bulan Desember 2023 bahwa masih ada karyawan yang belum mengikuti peraturan instansi terkait, dan kedisiplinan karyawan yang masih rendah yaitu seperti tidak hadir tanpa keterangan dan selain itu terdapat banyak pegawai yang terlambat hadir di tempat kerja.

Berlandaskan latar belakang persoalan tersebut, sehingga penulis ingin buat melaksanakan studi yang judulnya **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakangnya yang ada, penulis merumuskan beberapa persoalan yakni :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?”
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes?
5. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari studi berikut ialah menyampaikan solusi atas persoalan yang diangkat di rumusan masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
2. Dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
3. Dapat mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
4. Dapat mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.
5. **Manfaat Penelitian**

Harapannya studi berikut dapat bermanfaat untuk.:

1. Manfaat Teoritis
2. Harapannya studi berikut menyumbangkan kontribusi teoritis pada kinerja pegawai non ASN berupa bukti terkait dampak kompensasi, disiplin kerja serta etos kerja.
3. Bisa dipakai untuk bahan perbandingan pada studi lebih lanjut.
4. Manfaat Praktis
5. Untuk Mahasiswa

Perolehan studi berikut harapannya bisa memberikan informasi serta pengetahuan yang komprehensif untuk kemajuan studi manajemen serta bisa jadi sumber informasi untuk mahasiswa yang sedang mengkaji kinerja pegawai non-ASN.

1. Bagi Akademisi

Temuan studi berikut harapannya dapat jadi sumber serta titik awal untuk berdiskusi, terutama bagi individu yang ingin mendalami lebih dalam tentang kinerja sumber daya manusia. Temuan-temuan ini juga dapat berkontribusi pada pengetahuan yang telah tersedia di perpustakaan, yang akan bermanfaat untuk para pembaca.

1. Bagi Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan

Temuan studi berikut diharapkan bisa jadi masukan untuk pegawai kantor Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan saat melangsungkan peran serta kinerja sebagai upaya untuk mencapai tujuan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes dengan lebih optimum.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

**1. Kinerja Pegawai**

**a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kasmir, (2016:182) mendefinisikan kinerja sebagai perolehan serta sikap yang setelah berhasil memenuhi tugas serta tanggung jawab yang disampaikan pada jangka waktu tertentu. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja mencakup hasil yang dicapai dan perilaku kerja yang ditunjukkan, biasanya dinilai dalam jangka waktu tahunan. Ini mencerminkan kemampuan individu untuk melakukan perannya serta tanggung jawab dengan efektif.

Pada sebuah proses kinerja ini, hasil dilaksanakan dengan bantuan tekanan tenaga pada sebuah organisasi melalui pengelolaan aset lancar secara efisien dan nyata untuk melaksanakan suatu sasaran yang tepat, yang mana produktivitas dihubungkan dengan usaha untuk mengevaluasi masukan dan pengakuan para eksekutif atau bagaimana pegawaian diselesaikan, sedangkan kelayakan diselesaikan dengan pencapaian pegawaian terbesar dalam arti melaksanakan pegawaian yang paling ekstrim dalam arti melaksanakan sasaran yang terbaik, jumlah dan waktu. Kinerja berkaitan dengan prestasi pegawai yang diharapkan bertentangan dengan saran yang telah diatur oleh kantor atau pemberi kerja.

Kinerja mengacu pada pelaksanaan tugas dan tugas oleh pegawai individu atau organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup efektivitas dan efisiensi yang digunakan untuk melakukan pegawaian dan mencerminkan sejauh mana tujuan serta sasaran yang sudah diatur tercapai. Kinerja bisa diperhitungkan dengan pengukuran (kriteria) tertentu. Di sini, kualitas menyinggung karakter pegawaian yang dilakukan, kuantitas menyinggung seberapa banyak penyelesaiaan pegawaian pada rentang waktu tertentu, dan kesesuaian waktu menyinggung penyesuaian terhadap waktu yang dipesan. Kinerja adalah peran motivasi dan kemampuan. Dalam melakukan tugas, individu memprioritaskan tingkat pelatihan dan persiapan yang diperlukan. Jika individu tidak mempunyai pemahaman komprehensif mengenai peran mereka dan metode untuk melaksanakannya, kontribusi dan kompetensi potensial mereka tidak akan digunakan secara efektif.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai seringkali tidak selaras dengan kebutuhan organisasi atau harapan pegawai. Efektivitas dan karakter suatu organisasi dibentuk oleh sejumlah kendala dan keterbatasan. Maka dari itu, sangat penting bagi manajer untuk menilai secara menyeluruh faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas proses konsultatif sebelum menerapkannya.

Kasmir, (2016:189) berpendapat bahwa determinasi yang berpengaruh pada kinerja, termasuk hasil kerja dan perilaku, dapat dirinci:

Kemampuan dan Keahlian

Hal ini mengacu pada potensi atau kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas secara akurat berhubungan langsung dengan keterampilan dan bakat mereka, sehingga tingkat keahlian yang lebih tinggi umumnya berkontribusi pada kinerja kerja yang lebih akurat dan efektif.

1. Pengetahuan

Istilah 'pengetahuan' mengacu pada gagasan bahwa kepemilikan pengetahuan bisnis yang baik memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas secara efektif dan, sebaliknya, bahwa kinerja tugas yang efektif merupakan indikasi pengetahuan bisnis yang baik.

1. Rancangan Kerja

Tata letak tempat kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan karyawan. Secara keseluruhan, perintah yang dibuat secara menyeluruh akan berjalan dengan desain yang tepat dan benar. Namun, jika desain kerja yang ditentukan tidak sesuai dengan persyaratan tugas, hal itu dapat menghambat efisiensi dan akurasi kinerja tugas. Pada dasarnya, tujuan dari desain kerja adalah untuk memudahkan pegawai dalam melakukan tugasnya dengan lebih efektif.

1. Kepribadian

Menggambarkan watak dan karakter seseorang. Setiap individu mempunyai watak dan karakternya masing-masing.

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja disebut sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang untuk bekerja.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan manajemen sistematis dan strategis dari seorang pemimpin yang terus mengorganisir dan mengarahkan bawahan dalam memenuhi peran serta tanggung jawab yang diamanahkan.

1. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan ataupun perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin guna menangani masalah pribadi menyampaikan permintaan kepada bawahan mencerminkan kualitas kepemimpinannya. Cara seorang pemimpin bersikap, baik dalam urusan pribadi maupun dalam mengarahkan tim, memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara bawahannya.

1. Budaya organisasi

Itulah pedoman dan praktik yang diikuti oleh suatu organisasi atau institusi. Tradisi dan persyaratan ini memanipulasi apa yang berlaku.

1. Kepuasan Kerja

Ini adalah sensasi kebahagiaan, kegembiraan, atau cinta saat seorang individu melakukan suatu tugas. Selain itu, respons emosional individu terhadap pegawaian mereka, seperti perasaan kecewa, ketidakpuasan atau keengganan dapat berdampak signifikan pada kinerja kerja mereka secara keseluruhan. Akibatnya, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

1. Lingkungan Kerja

Iklim dan kondisi lingkungan kerja, tempat kerja dapat mencakup area, desain, perangkat keras dan dasar, di samping korelasi kerja Bersama rekan kerja.

1. Loyalitas

Loyalitas menjaga pegawai tetap berjalan serta keselamatan area kerja mereka. Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan terus bekerja keras meski kondisi perusahaan sedang tidak baik.

1. Komitmen

Memastikan pegawai mematuhi Regulasi dan pedoman yang telah diatur oleh perusahaan. Komitmen juga berarti pegawai menepati janjinya.

1. Disiplin Kerja

Komitmen pegawai terhadap kinerja tugas tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap disiplin kerja, yang meliputi ketepatan waktu. Misalnya, disiplin berarti secara konsisten tiba di tempat kerja waktu yang tepat.

**c. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja Pegawai**

Kasmir, (2016:195) berpendapat bahwasannya, dalam melakukan kinerja akan terdapat berbagai macam elemen yang mengalami pengaruh oleh kinerja itu sendiri, antara lain:

Kompensasi

Adalah pemberian fasilitas kompensasi oleh perusahaan untuk para pegawai. Pegawai dengam kinerja baik dijamin mendapat tunjangan seperti kenaikan gaji, bonus, dan promosi.

Jenjang Karir

Ialah jenis hadiah yang diberikan oleh bisnis kepada orang-orang. Promosi diberikan kepada pekerja yang bekerja dengan baik.

Citra Pegawai

Adalah cara seseorang atau pegawai memandang sesuatu. Artinya, jika seseorang berkinerja baik dan mendapat penghargaan, maka dengan sendirinya orang akan memujinya dan menjadi pegawai teladan.

**d. Dimensi Kinerja Pegawai**

Menurut Priansa (2017:271), menyatakan bahwa untuk mengevaluasi kinerja pegawai sesuai dengan kriteria kinerja yang telah diatur, berbagai dimensi dapat digunakan, termasuk:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Volume tugas yang diselesaikan oleh pegawai selama rentang waktu tertentu berkorelasi dengan produktivitas kinerja

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan mencakup berbagai macam aspek penting, termasuk ketelitian, presisi, kerapian serta kelengkapan, serta efisiensi saat melaksanakan tugas organisasi internal. Elemen-elemen ini merupakan bagian integral dari keberhasilan manajemen dan efisiensi operasional pada sebuah perusahaan.

1. Kemandirian (*Dependability*)

Dalam menilai sejauh mana kemampuan pegawai untuk melakukan tugas secara mandiri dengan ketergantungan minimal pada bantuan eksternal, penting untuk mempertimbangkan tingkat komitmen pribadi yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Penilaian kemandirian pegawai tidak hanya mencakup kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara mandiri, tetapi juga komitmen mereka secara keseluruhan terhadap peran mereka.

1. Inisiatif (*Initiative*)

Menyangkut elemen-elemen seperti mandiri, fleksibilitas, dan kemauan untuk memikul tanggung jawab.

1. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Mengenai kapasitas guna menyesuaiakan lingkungan, dengan mempertimbangkan kapasitas dalam menanggapi persyaratan dan situasi yang berubah.

1. Kerjasama (*Cooperation*)

Mengenai kemampuan untuk bekerjasama melalui interaksi dengan pihak lain.

1. **Metode Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Mondy (2008) dalam Adamy (2016:98), “manajer memiliki beragam metode evaluasi untuk dipilih ketika memutuskan bagaimana mengevaluasi kinerja”. Jenis sistem evaluasi personel yang akan digunakan tergantung pada tujuannya. Jika inti yang krusial adalah pemilihan pegawai dalam pengembangan, persiapan, dan peningkatan penggantian yang terutama bergantung pada kinerja, metode tradisional, seperti skala peringkat, mungkin sesuai untuk tujuan evaluasi. Namun, pendekatan kolaboratif yang mencakup masukan dari pegawai yang sebenarnya mungkin lebih efektif dalam mempromosikan peningkatan kemampuan pegawai.

* + - * 1. Metode Penilaian Umpan Balik 360-Derajat

Metode berikut ialah metoda tolok ukur untuk mengevaluasi karyawan yang menggabungkan umpan balik penilaian dari berbagai tingkat organisasi dan sumber eksternal. Ini memungkinkan manajer, pegawai, supervisor, anggota tim, bawahan serta pelanggan internal serta eksternal untuk berpartisipasi dalam pengakuan nilai. Pendekatan ini kontras dengan metode berbasis kompetensi, yang membutuhkan melintasi batas organisasi. Selain itu, dengan mendelegasikan tanggung jawab penilaian pada banyak orang, kekeliruan dalam evaluasi umum bisa diminimalkan atau dihapuskan secara signifikan.

* + - * 1. Metode Skala Penilaian

Kinerja pegawai secara keseluruhan dievaluasi menggunakan metode ini sesuai kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dalam metode ini, penilai membuat survei kinerja pada suatu skala.Skala ini mencakup berbagai macam klasifikasi, yang umumnya diberi nomor dari 5-7, dan dicirikan dengan frasa deskriptif, misalnya, "luar biasa." "sesuai dengan asumsi," atau "perlu diperhatikan." Meskipun teknik ini biasanya memungkinkan penggunaan berbagai macam kriteria kinerja. Sebuah alasan mengapa metode skala penilaian populer mengacu pada sifat kesederhanaan dalam menilai sejumlah besar pegawai dengan cepat. Mengukur metode ini memudahkan untuk membandingkan kinerja pegawai. Berbagai macam faktor yang ditunjuk sepanjang evaluasi umumnya dibagi menjadi 2 jenis: atribut terkait pegawaian dan atribut karakter.

* + - * 1. Metode Insiden Kritis

Pendekatan ini merupakan pendekatan sistematis yang memerlukan catatan tersusun mengenai perilaku pegawai yang sangat positif maupun negatif. Manajer memahami bahwa aktivitas-aktivitas yang disebut kejadian fundamental, secara keseluruhan memiliki efek pada kecukupan tempat kerja, baik secara positif maupun negatif. Di akhir periode evaluasi, penilai memanfaatkan berbagai macam catatan dengan data tambahan dalam menilai kinerja pegawai. Selain itu, evaluasi akan mencakup seluruh periode penilaian, daripada menitikberatkan perhatian pada periode berbagai macam minggu ataupun bulan kebelakang.

* + - * 1. Metode Esei

Pendekatan ini merupakan pendekatan sistematis di mana penilai menyusun gambaran ringkas tentang kinerja para pegawai. Alih-alih mengkhususkan diri pada kinerja pegawai secara keseluruhan, metode ini cenderung melakukan pengenalan sehari-hari terhadap perilaku kinerja mereka di tempat kerja. Manajer yang cakap dapat membuat pegawai biasa tampak seperti pegawai terbaik jika mereka menginginkannya. Metode esai yang kontras dapat menjadi masalah, jika tidak adanya parameter umum.Meskipun, berbagai macam manajer menerima bahwa metode esai tidak selalu yang terbaik, namun juga metode yang paling memadai untuk menangani penilaian pegawai.

* + - * 1. Metode Standar Kerja

Metode standar kerja ialah pendekatan sistematis digunakan untuk menilai kinerja pegawai dengan membandingkan hasil individu dengan tolok ukur atau tolak ukur kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Persyaratan terutama didasarkan pada seberapa baik pegawai yang bekerja dengan tempo reguler. Meskipun kelompok dapat mengikuti petunjuk kerja untuk mayoritas tipe pegawaian, pegawaian di bidang produksi biasanya mendapatkan fokus yang lebih intens.Berbagai macam metode berguna untuk menetapkan norma kerja, termasuk ikhtisar waktu dan analisis pegawaian. Objektivitas adalah manfaat yang jelas dari penggunaan tolak ukur sebagai tolak ukur penilaian. Namun, agar pegawai memahami bahwa rekomendasi ini tidak memihak, mereka perlu melihat dengan tepat cara penerapannya. Pihak manajemen juga harus memahami fungsi di balik norma yang berkembang.

6) Metode Peringkat

Sebagai pendekatan sistematis yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, di mana penilai memposisikan semua pegawai pada sebuah kumpulan orang berdasarkan kinerja yang biasa dilakukan. Misalnya, pegawai dengan kualitas terbaik di suatu perusahaan akan mendapat peringkat tertinggi, sedangkan pegawai dengan kualitas terburuk akan mendapat peringkat terendah.

1. **Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut W Enny (2019:117) berpendapat bahwa, dalam penilaian kinerja memiliki sasaran serta kegunaan berikut untuk organisasi dan pegawai:

* 1. Performance Improvement: memberikan kesempatan bagi pegawai dan manajer untuk bertindak berdasarkan evaluasi kinerja
  2. Compensation Adjustment: memfasilitasi penentuan keputusan mengenai pegawai yang layak untuk mendapatkan peningkatan gaji ataupun sebaliknya.
  3. Placement Decision: memilih tindakan terkait promosi, perpindahan, ataupun penurunan jabatan.
  4. Training and Development Needs: Menentukan keperluan untuk pertumbuhan dan pelatihan staf untuk memastikan keterampilan dan pengetahuan mereka selaras dengan tujuan organisasi dan tolak ukur industri.
  5. Career Planning and Development: mempermudah dalam memilih arah karir sertaa peluang pengembangan yang tersedia.
     + - 1. Staffing Process Deficiencies: memberikan kesenjangan pada proses perekrutan tenaga kerja.
         2. Informational Inaccuracies and Job Design Error: memiliki fungsi ketika mengklarifikasi kesalahan yang terjadi.
         3. Equal Employment Opportunity: mencerminkan penerapan prinsip keadilan dalam penempatan pegawai.
         4. External Challenges: aspek eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti kondisi keluarga, situasi keuangan pribadi, dan lain-lain.
         5. Feedback: menyampaikan tanggapan terkait isu SDM dan kinerja pegawai.

1. **Asas-Asas Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:201), Dalam praktiknya, perlu diterapkan asas-asas penilaian dalam melakukan penilaian kinerja :

* + 1. Secara Objektif, evaluasi harus dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Tujuan penilai adalah untuk menghindari pengaruh dari faktor eksternal yang tidak diatur dalam kriteria. Untuk mencapai penilaian yang objektif, proses evaluasi biasanya dilaksanakan sebagai berikut:

Realistis artinya menentukan apa yang pantas mengingat apa yang dikerjakannya selama ini.

1. Terukur menunjukkan bahwa setiap aktivitas dapat dievaluasi berdasarkan kriteria khusus sebagai tolok ukurnya.
2. Konsep tantangan mengacu pada potensi urutan tugas untuk meningkatkan motivasi pegawai.
3. Penerapan skala prioritas melibatkan penentuan urutan tugas terlebih dahulu, menentukan tugas apa yang perlu dilaksanakan terlebih dahulu serta perlu diikuti setelahnya.
   * 1. Secara Adil merupakan prinsip ini penting karena kegagalan dalam menanamkan rasa keadilan akan selalu berdampak negatif pada evaluasi. berarti memberi semua pegawai kesempatan yang sama untuk dinilai. Memastikan konsistensi dalam prosedur penilaian sangat penting untuk mengurangi perasaan cemburu di antara pegawai. Jika manajer lini tidak memihak dalam penilaian mereka, hasilnya kemungkinan akan menguntungkan. Prinsip keadilan dapat dipertahankan oleh:
4. Pembagian tugas akan tergantung pada jabatan dan kemampuan yang ditunjukkan.
5. Penilaian didasarkan pada kontribusi pegawai pada keberhasilan satuan kerja atau organisasi.
6. Evaluasi bersifat obyektif dan berdasarkan data dan informasi yang ada.
7. Kompensasi bervariasi berdasarkan kontribusi dan keterampilan individu.
   * 1. Secara Transparansi selain objektivitas dan keadilan, transparansi juga harus diperhatikan dalam melakukan evaluasi. Artinya dalam melakukan evaluasi harus terbuka baik dalam proses evaluasi maupun dalam memberikan hasil evaluasi. Namun, dalam praktiknya, evaluasi tersebut mungkin tidak memerlukan pembenaran mendasar apa pun. Transparansi dalam penilaian kinerja pegawai artinya dalam hal :
        + 1. Pengukuran kinerja melibatkan berbagai macam parameter utama dan sumber data. Parameter ini mencakup kriteria untuk menentukan kategori evaluasi, menetapkan bobot dan menentukan nilai.
          2. Hasil evaluasi akan diumumkan secara terbuka.
          3. Kompensasi atas jasa harus jelas agar tidak menimbulkan kecurigaan.
8. **Komponen Penilaian Kinerja Pegawai**

Kasmir (2016:203), berpendapat bahwa evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan berbagai macam faktor atau elemen evaluasi. Beban dan tanggung jawab posisi menentukan bobot atau nilai setiap komponen. Setiap komponen kemudian diberi skor dan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Nilai atau jenjang yang ditentukan kemudian dimasukkan dengan nilai keseluruhan.

Kasmir (2016), berpendapat bahwa evaluasi kinerja diterapkan dengan menggunakan berbagai macam faktor atau komponen evaluasi. Setiap komponen memiliki bobot atau nilainya sendiri yang ditentukan oleh beban dan tanggung jawab posisi. Setiap komponen kemudian dinilai dan ditambahkan untuk menghasilkan skor total. Nilai atau level yang ditentukan kemudian dimasukkan ke dalam skor keseluruhan.

Menurut Kasmir (2016), dalam penilaian kinerja terdapat sejumlah tambahan penilaian kinerja yang digunakannya. Komponen penilaian umum berikut disediakan dalam memudahkan pemahaman:

1. Absensi

Adalah eksistensi seorang pegawai, maupun fakta keberadaannya, sejak ia mulai bekerja sampai ia meninggalkan tempat kerja.

1. Kejujuran

Perilaku ini menggambarkan bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentuBiasanya, tolak ukur yang telah ditentukan digunakan untuk mengevaluasi integritas pegawai.

1. Tanggung jawab

Pegawai memiliki pertanggungjawaban atas hasil kerja mereka. Akuntabilitas ini mencakup konsekuensi langsung dan tidak langsung yang berasal dari tindakan mereka, termasuk kerugian yang diakibatkannya.

1. Kemampuan (hasil kerja)

Jumlah pegawaian yang dilakukan, jumlah waktu yang dihabiskan, dan kepuasan pegawaian itu sendiri biasanya merupakan tolak ukur yang digunakan untuk menilai bakat pegawai.

1. Loyalitas

Ini mengacu pada pengabdian pegawai kepada perusahaan untuk melindungi retupasi perusahaan.

1. Kepatuhan

Untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan, penting bagi pegawai untuk secara konsisten mematuhi pedoman yang telah diatur dan menahan diri untuk tidak mengabaikan arahan.

1. Kerjasama

Dukungan timbal balik di antara pegawai, baik lintas departemen maupun di berbagai bidang keahlian, dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan mempercepat kemajuan kegiatan organisasi.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti mengevaluasi kemampuan kepemimpinan seseorang.

1. Prakarsa

Individu yang secara konsisten menghasilkan ide dan menawarkan pendapat konstruktif untuk meningkatkan dan menyempurnakan kualitas pegawaian mereka.

1. **Kompensasi**
   1. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi mengacu pada kompensasi yang disampaikan untuk pemanfaatan energi atau layanan yang disampaikan oleh pegawai. Ini mencakup paket lengkap manfaat dan penghargaan yang disampaikan organisasi kepada pegawai sebagai kompensasi atas usaha dan kontribusi mereka (Astuti et al., 2021:91). Kompensasi dapat bersifat independen pada kinerja, seperti upah atau gaji. Upah mewakili kompensasi finansial untuk jumlah waktu bekerja, sedangkan gaji mengacu pada kompensasi moneter yang disampaikan untuk memenuhi tanggung jawab pegawaian tertentu. Istilah "gaji" biasanya dikaitkan dengan kompensasi untuk pegawai terampil, sedangkan "upah" umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran kepada tenaga kerja dengan keterampilan rendah. Namun imbalan juga bisa berbentuk insentif. Insentif disebut juga dengan istilah performance pay atau pembayaran atas prestasi, karena merupakan upah atau imbalan non-gaji yang berkaitan dengan kinerja.

Dalam hal ini, bentuk kompensasi yang konstan dan tidak tetap. kompensasi "konstan" mengacu pada pembayaran bulanan, bersama dengan gaji dan tunjangan, kepada badan pegawai atau pegawai. Kompensasi tidak tetap, sekali lagi, sepenuhnya didasarkan pada kinerja keseluruhan di tempat kerja atau elemen yang berbeda (Kasmir, 2016:233).

* 1. **Tujuan Kompensasi**

Kompensasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memandu pemenuhan strategis perusahaan sekaligus mempertahankan ekuitas internal dan eksternal. Ekuitas internal bertujuan untuk menyelaraskan gaji dengan nilai relatif posisi dalam organisasi, memberi penghargaan kepada pegawai dalam peran yang lebih menantang atau terampil. Sebaliknya, kesetaraan eksternal memastikan bahwa upah kompetitif dan adil dalam kaitannya dengan posisi serupa di pasar tenaga kerja yang lebih luas.

Tujuan kompensasi digambarkan oleh (Werther dan Davis, 2001:381) dalam (Astuti et al., 2021:94):

Memperoleh personel berkualitas

Untuk menarik pelamar potensial secara efektif, tingkat kompensasi harus cukup kompetitif. Mengingat bahwa pasar tenaga kerja ditandai dengan persaingan untuk pegawai terampil, penting bahwa tingkat upah selaras dengan dinamika penawaran dan permintaan yang berlaku di pasar.

Mempertahankan pegawai yang ada

Apabila tingkat kompensasi minim persaingan dibandingkan dengan organisasi lain, kemungkinan besar pegawai akan berhenti, sehingga mengakibatkan tingginya turnover. Maka dari itu, penting untuk mengevaluasi apakah meningkatkan kompensasi untuk merekrut pegawai baru atau berinvestasi dalam pelatihan ulang personel yang ada menghasilkan manfaat dan profitabilitas yang lebih besar.

Memastikan keadilan

Untuk mengupayakan keadilan dalam pengelolaan kompensasi sebagai bagian dari operasional internal serta interaksi eksternal perusahaan. Kesetaraan internal mengharuskan kompensasi diselaraskan dengan nilai relatif dari peran pegawaian yang berbeda, memastikan bahwa pegawai yang melakukan tugas serupa diberi imbalan yang sama. Ekuitas eksternal, di sisi lain, melibatkan penyesuaian upah agar sesuai dengan kompensasi yang disampaikan oleh organisasi lain untuk posisi yang setara, sehingga mempertahankan kesetaraan kompetitif di pasar tenaga kerja.

Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi dirancang untuk menginspirasi perilaku di masa depan dan memberikan dorongan pada perilaku yang disukai. Kinerja keseluruhan, dedikasi, pengetahuan, dan tanggung jawab semuanya dihargai dalam rencana kompensasi yang hebat.

Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang adil sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai sambil mengelola biaya secara efektif. Manajemen kompensasi yang tidak efisien dapat menyebabkan perbedaan, di mana pegawai dapat menerima kompensasi yang berlebihan atau tidak memadai.

Mematuhi peraturan

Sistem upah dan penggajian yang efektif harus memenuhi peraturan hukum yang telah diatur oleh otoritas pemerintah dan memastikan kepatuhan terhadap tolak ukur kepatuhan oleh pegawai.

Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi perlu dirancang agar dapat dimengerti oleh profesional SDM, manajer operasional, dan pegawai. Kejelasan ini menumbuhkan pemahaman timbal balik serta meminimalisir kemungkinan keputusan yang salah.

Efesiensi administrasi selanjutnya

Program upah dan kompensasi harus dirancang dengan cermat untuk memastikan administrasi yang efisien agar mencapai tujuan ini adalah prioritas sekunder.

* 1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Kompensasi dibentuk oleh berbagai determinan, yang dapat dikategorikan menjadi faktor ekstern serta intern. Faktor ekstern meliputi *the labor market, the economy, the government* dan *unions.* Sebaliknya, faktor organisasi intern mencakup *the labor budget* serta  *who makes compensation decision* (Ivancevich, 2010:295) dalam (Astuti et al., 2021:96).

*The Labor Market,* pasar tenaga kerja. Dalam konteks ini, pandangan yang berlaku adalah bahwa tenaga kerja tidak boleh tunduk pada regulasi oleh mekanisme penawaran dan permintaan. Faktanya, lapangan kerja penuh dapat menghasilkan kompensasi dan imbalan yang lebih besar daripada mempertahankan pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup. Selama krisis ekonomi, upah mungkin turun. Gaji juga mungkin lebih tinggi jika ketersediaan tenaga kerja terampil di pasar terbatas.

*The Economy,* kondisi ekonomi. Kondisi ekonomi, terutama intensitas persaingan pasar, secara signifikan memengaruhi kapasitas perusahaan untuk menawarkan upah yang tinggi. Meningkatnya persaingan umumnya membatasi jumlah organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang makin tinggi.

*The Government,* pemerintah. Negara memberikan pengaruh langsung pada kompensasi dengan mengatur gajih seperti melalui penetapan tolak ukur gajih minimal.

*Unions,* perserikatan. Dampak serikat pekerja terhadap kenaikan gaji, tunjangan, serta kondisi kerja Biasanya, hal ini cenderung menghasilkan taraf upah yang lebih tinggi. Serikat pegawai yang lebih kuat memiliki pengaruh yang lebih besar pada aturan kompensasi.

*The Labor Budget,* biaya pegawai. Dalam konteks ini, biaya pegawai berfungsi sebagai alat penting untuk menentukan kompensasi tahunan yang dialokasikan kepada pegawai. Anggaran tenaga kerja mendefinisikan sumber daya keuangan yang tersedia untuk kompensasi pegawai dalam setiap unit operasi suatu organisasi. Akibatnya, alokasi yang telah diatur dalam anggaran tenaga kerja mempengaruhi kapasitas keuangan masing-masing unit operasi dan Maka dari anggaran operasionalnya secara keseluruhan.

*Who makes compensation decision,* keputusan kompensasi, termasuk penentuan tingkat gaji, pilihan sistem kompensasi dan pemilihan tunjangan pegawai, dipengaruhi oleh pengaruh hierarkis dalam organisasi. Keputusan manajemen dipengaruhi oleh keseluruhan anggaran yang dialokasikan untuk kompensasi, struktur sistem kompensasi yang digunakan dan kebijakan kompensasi organisasi yang lebih luas.

1. **Sistem Pembayaran Kompensasi**

M. S. P. Hasibuan (2016) dalam Qomariah (2020:154) ada tiga jenis sistem kompensasi yang umum digunakan oleh instansi, organisasi maupun perusahaan:

Sistem Waktu, dalam sistem waktu, Besaran kompensasinya berbeda-beda tergantung skala waktu, misalnya per jam, harian, mingguan, atau bulanan. Saat ini, sistem pengelolaan pengupahan relatif sederhana dan dapat diterapkan pada pegawai tetap dan pegawai harian. Kerja per jam sering kali dilakukan ketika sulit mengukur kinerja kerja dalam unit, dan pegawai penuh waktu dibayar secara rutin setiap bulan berdasarkan sistem per jam. Sistem kompensasi waktu hanya didasarkan pada lamanya waktu bekerja dan tidak berkaitan dengan kinerja. Sistem kompensasi per jam menawarkan manfaat manajemen gaji yang efisien dan memastikan bahwa kompensasi tetap konsisten dan dapat diprediksi. Namun, kelemahan penting dari sistem ini adalah dapat mengakibatkan pegawai yang kurang produktif menerima kompensasi yang disepakati meskipun kurangnya usaha atau produktivitas.

Sistem Hasil, dalam sistem hasil, besarnya imbalan tergantung pada unit yang diproduksi oleh pegawai tersebut. Dalam sistem bayar untuk kinerja, gaji ditentukan oleh hasil yang dicapai daripada waktu yang dihabiskan untuk tugas. Pendekatan bayar sesuai kinerja ini tidak sesuai untuk peran tanpa ukuran kinerja yang nyata, seperti staf tetap dan staf administrasi. Sistem kinerja yang berkualitas memungkinkan pegawai yang menunjukkan ketekunan dan kinerja tinggi untuk menerima penghargaan yang lebih besar. Akibatnya, sistem ini secara efektif mewujudkan prinsip kesetaraan dalam penerapannya. Dalam meritokrasi, pegawai cenderung mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan kurang memperhatikan kualitas, sehingga perhatian khusus harus diberikan pada kualitas produk yang dihasilkan. Kelemahan sistem produksi adalah tidak manusiawi karena kualitas produk yang dihasilkan kurang baik dan jumlah pegawai yang sedikit tidak mendapat kompensas yang memadai atas jasanya.

Sistem Borongan, adalah suatu sistem pengupahan yang besar manfaatnya ditentukan Dalam opini jumlah pegawaian dan waktu yang diperlukan dalam pegawaian itu. Penentuan tingkat kompensasi berdasarkan struktur kontrak sangatlah kompleks, tergantung pada jumlah waktu pegawaian yang diperlukan dan jumlah alat yang diperlukan untuk melaksanakannya.

1. **Dimensi Kompensasi**

Menurut Afandi (2018:194), berbagai macam dimensi kompensasi dapat diidentifikasi, antara lain:

1. Upah dan Gaji

Dalam wacana akademik, konsep upah sering dikaitkan dengan tingkat upah per jam. Upah berfungsi sebagai bentuk kompensasi yang lazim untuk peran di sektor produksi serta pemeliharaan. Biasanya, secara umum, gaji mengacu pada tarif yang dibayarkan secara “mingguan, bulanan, ataupun tahunan.”

1. Insentif

Insentif adalah jenis pembayaran tambahan di luar gaji ataupun diluar gaji ataupun upah tolak ukur perusahaan.

1. Tunjangan

Contoh tunjangan karyawan termasuk asuransi kesehatan serta asuransi jiwa, liburan yang disponsori perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang unik bagi setiap karyawan.

1. Fasilitas

Fasilitas meliputi manfaat misalnya kendaraan dinas, tempat parkir yang unik, pengiriman pesawat perusahaan, ataupun keanggotaan klub elit. Tunjangan-tunjangan ini dapat menjadi bagian yang cukup besar dari paket gaji, terutama bagi para pemimpin yang mendapatkan gaji tinggi.

1. **Disiplin Kerja**
   1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Pada umumnya kedisiplinan seseorang ditentukan oleh sikapnya dalam menjalankan tugasnya. Disiplin bersifat mendalam dan meluas ke banyak aspek perilaku yang mempengaruhi kondisi mental seseorang. Afandi (2018:11) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kerangka aturan dan regulasi sistematis yang telah diatur oleh manajemen pada sebuah organisasi. Kerangka kerja yang memerlukan persetujuan dari badan pengawas perusahaan atau investor utama ini juga harus disetujia oleh serikat pegawai maupun diakui Departemen Ketenagakerjaan. Ini dikembangkan melalui proses yang melibatkan serangkaian perilaku yang mencerminkan kepatuhan, kepatuhan, konsistensi, dan tatanan organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) dalam Qomariah, (2020:65), disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat pemahaman dan dedikasi sesorang untuk menaati regulasi perusahaan yang telah telah diatur serta kaidah sosial yang diterapkan.

Suasana tersebut mencerminkan berbagai jenis disiplin yang baik:

1. Peningkatan keterlibatan pegawai dalam tujuan organisasi.
2. Peningkatan antusiasme kerja dan inisiatif pribadi.
3. Peningkatan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan pegawaian.
4. Memperkuat kohesi dan solidaritas organisasi.
5. Peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja.
6. **Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin kerja secara luas diakui memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi dan pegawai mereka. Bagi organisasi, kehadiran disiplin kerja berperan penting dalam menegakkan disiplin serta mendorong penyelesaian tugas yang efektif, maka berkontribusi pada pencapaian perolehan kinerja yang optimal (Qomariah, 2020:65).

Disiplin dalam organisasi sering menjadi model bagi pegawai. Dalam lingkungan kerja yang sangat disiplin, pegawai lebih cenderung menunjukkan perilaku disiplin. Sebaliknya, jika lingkungan organisasi kurang disiplin, pegawai akan cenderung mencerminkan perilaku tidak disiplin tersebut. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja sangat besar pada perilaku pegawai, sehingga sulit untuk mempromosikan disiplin jika lingkungan itu sendiri tidak disiplin. Sehingga, begitu krusial guna menumbuhkan lingkungan kerja yang disiplin guna meningkatkan disiplin pegawai secara keseluruhan.

1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Singodimedjo, (2002) di Qomariah, (2020:66) penentu kedisiplinan pegawai dapat dikategorikan, antara lain:

1. Tingkat kompensasi finansial yang disampaikan.
2. Apakah ada kepemimpinan yang patut dicontoh dalam organisasi.
3. Apakah ada aturan khusus yang bisa diikuti.
4. Kesediaan pemimpin untuk terlibat dalam tindakan tegas.
5. Ada atau tidaknya pengawasan manajemen
6. Apakah pegawai diperhatikan.
7. Menciptakan kebiasaan yang membantu membangun disiplin.
8. **Tujuan Disiplin Kerja**

Afandi, (2018:12), Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab individu untuk pekerjaan yang diamanatkan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan etos kerja, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Istilah 'semangat' atau 'moral' sering digunakan tanpa definisi yang tepat. Semangat, sering dikaitkan dengan disposisi pribadi, semangat kolektif dan kegembiraan, mengacu pada dimensi emosional yang terkait dengan karakter dan komitmen seseorang terhadap kegiatan. Dalam kelompok kerja, 'semangat' umumnya mencerminkan budaya dan suasana tempat kerja yang berlaku. Pegawai dengan etos kerja yang kuat cenderung berkomitmen pada tujuan organisasi dan merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai.

Pegawai dengan moral yang tinggi menunjukkan berbagai atribut positif, termasuk loyalitas, antusiasme, kolaborasi tim, kebanggaan dalam pegawaian mereka, dan kesesuaian dengan tanggung jawab mereka. Disiplin mencakup disposisi mental pegawai, yang mencakup sikap mereka terhadap pegawaian mereka, keterlibatan mereka dengan organisasi, komitmen mereka untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, keterikatan mereka terhadap penyampaian layanan pelanggan berkualitas tinggi, dan kepatuhan mereka terhadap integritas moral dan reputasi profesional.

Penegakan disiplin di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk pemenuhan target organisasi. Perusahaan juga mungkin menghadapi keterbatasan yang cukup besar dalam mencapai tujuannya tanpa panduan pengaturan area personel. Akibatnya, jauh lebih layak untuk menarik kesimpulan bahwa melestarikan disiplin adalah faktor penting dalam pemenuhan target organisasi yang telah direncanakan.

1. **Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Afandi (2018:15) terdapat berbagai macam prinsip disiplin untuk menjamin pegawai perusahaan selalu disiplin:

1. Disiplin harus dilaksanakan secara individu.
2. Sangat penting bagi disiplin untuk bersifat konstruktif.
3. Disiplin diberikan oleh atasan langsung kepada bawahan langsung mereka.
4. Memastikan keadilan dalam penerapan disiplin adalah hal yang mendasar.
5. **Jenis Disiplin Kerja**

Afandi (2018:18) mengidentifikasi tiga kategori disiplin kerja yang berbeda, yang meliputi:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif mengacu pada langkah-langkah proaktif yang dirancang untuk mencegah pelanggaran aturan organisasi. Tujuan utamanya guna mempromosikan disiplin diri diantara pegawai melalui memastikan kepatuhan terhadap tolak ukur dan kebijakan yang telah diatur. Disimpulkan, disiplin preventif adalah inisiatif organisasi strategis yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan budaya di mana semua anggota termotivasi untuk bersedia mematuhi dan mematuhi aturan dan peraturan yang ditentukan.

Peran disiplin preventif, mampu mendorong pengaturan diri di antara pegawai, sehingga mempromosikan etos kerja yang disiplin. Dalam kasus di mana seorang pegawai melanggar norma disiplin dasar, sanksi ditegakkan. Maka dari itu, kepatuhan terhadap aturan organisasi atau operasional sangat penting dan wajib bagi semua pegawai.

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif didefinisikan sebagai pendekatan terstruktur guna mengatasi dan memperbaiki ketidakpatuhan. Ini dirancang untuk memperbaiki ketidakpatuhan, mempromosikan kepatuhan terhadap tolak ukur peraturan dan memastikan kepatuhan di masa depan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Disiplin korektif dirancang untuk mengatasi dan memperbaiki penyimpangan oleh pegawai yang melanggar aturan yang telah diatur. Secara khusus, ini menargetkan pegawai yang melampaui aturan ini dengan menerapkan sanksi selaras dengan pedoman yang ditentukan. Tujuan utama dari disiplin korektif ialah agar dapat memperbaiki pelanggaran serta mencegah pelanggaran di masa mendatang oleh pegawai lain dan mencegah pelanggaran di masa depan.

1. Disiplin Progesif

Disiplin progresif melibatkan konsekuensi yang meningkat untuk pelanggaran berulang, dengan tujuan memberi pegawai kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum sanksi yang lebih berat dijatuhkan.

Pendekatan ini memungkinkan manajemen untuk menjatuhkan sanksi yang semakin berat atau, dalam kasus yang parah, untuk memberhentikan pegawaian. Contoh disiplin progresif termasuk teguran verbal awal dari atasan, diikuti dengan skorsing dari pegawaian, dan mungkin berpuncak pada penurunan pangkat atau pemecatan.

1. **Pendekatan Disiplin Kerja**

Afandi (2018:19) mengkategorikan pendekatan disiplin kerja diidentifikasi ke dalam 3 komponen berbeda, antara lain:

Pendekatan Disiplin Modern

Menanggapi kebutuhan dan tuntutan yang muncul di luar tindakan hukuman, pendekatan disiplin kontemporer menegaskan bahwa disiplin modern berusaha untuk menggantikan hukuman fisik dengan metode yang lebih konstruktif. Pendekatan ini menekankan pentingnya melindungi klaim yang sah melalui saluran hukum yang tepat, memastikan bahwa keputusan sewenang-wenang berdasarkan kesalahan atau prasangka diperbaiki melalui proses musyawarah menyeluruh berdasarkan bukti faktual. Ini juga menganjurkan keputusan menantang yang menunjukkan bias terhadap pihak mana pun yang terlibat dalam proses disipliner.

Pendekatan Disiplin Tradisional

Pendekatan hukuman terhadap disiplin mengasumsikan bahwa tindakan disipliner secara sepihak diberlakukan oleh atasan pada bawahan tanpa peninjauan selanjutnya. Disiplin dalam konteks ini dipandang sebagai konsekuensi dari pelanggaran, dan penerapannya harus sepadan dengan tingkat keparahan pelanggaran. Tujuan dari tindakan hukuman tersebut adalah untuk memperbaiki perilaku pelaku individu dan bertindak sebagai pencegah bagi pegawai lain. Ketika frekuensi pelanggaran meningkat, tingkat keparahan hukuman harus meningkat. Pelanggar berulang harus menerima hukuman yang semakin berat untuk menekankan keseriusan pelanggaran.

Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin melalui tindakan hukuman gagasannya yakni disiplin kerja mesti diakui dan dimengerti secara universal oleh seluruh pegawai. Perspektif ini menegaskan bahwa disiplin tidak boleh dianggap hanya sebagai hukuman, melainkan sebagai mekanisme untuk membentuk perilaku. Tujuan utamanya adalah untuk menanamkan rasa akuntabilitas di antara pegawai atas tindakan mereka.

1. **Indikator Disiplin Kerja**

Afandi (2018:21) cakupan serta indikator disiplin kerja yang berlaku untuk seluruh pegawai organisasi ataupun pegawai dapat dikategorikan sebagai berikut:

* + - 1. Dimensi ketaatan waktu, yang meliputi:

1. Kepatuhan terhadap ketepatan waktu dalam tiba di tempat kerja
2. Pemanfaatan jam kerja yang efektif.
3. Tidak adanya ketidakhadiran tanpa alasan
   * + 1. Dimensi tanggungjawab kerja, yang meliputi :
4. Kepatuhan terhadap seluruh kebijakan organisasi atau perusahaan.
5. Pencapaian sasaran kerja yang telah telah diatur.
6. Penyusunan dan penyampaian laporan kerja harian.

Veithzal Rivai (2005) dalam Sinambela (2016:355), disiplin kerja dicirikan oleh berbagai macam indikator utama:

1. Kehadiran. Kehadiran berfungsi sebagai metrik yang melandasi penilaian kedisiplinan pegawai. Umumnya, pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang rendah menunjukkan pola keterlambatan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai melaksanakan kebijakan organisasi cenderung tidak acuh pada tolak ukur prosedural dan secara konsisten menyelaraskan praktik mereka dengan pedoman yang telah diatur perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja: dinilai dengan mengevaluasi tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan pegawai pada pekerjaan yang diamanatkan kepada mereka.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pekerja yang menunjukkan taraf kehati-hatian yang tinggi ditandai dengan ketelitian, efektif, dan efisiensi dalam menggunakan sesuatu secara konsisten memanfaatkan sumber daya secara optimal.
5. Bekerja etis. Contoh perilaku tidak profesional terhadap pelanggan atau tindakan yang tidak pantas dan tidak sopan oleh pegawai mencerminkan kurangnya disiplin. Maka dari itu, kepatuhan terhadap tolak ukur etika merupakan bagian integral untuk menjaga disiplin kerja di antara pegawai.
6. **Etos Kerja**
   * + - 1. **Pengertian Etos Kerja**

K. Bertens (2008), dalam Priansa (2017:282), “Istilah "etos" berasal dari bahasa Yunani, di mana awalnya berarti "tempat kehidupan". Awalnya, istilah ini ditafsirkan sebagai mengacu pada adat istiadat atau kebiasaan praktek”. Namun, seiring waktu, istilah tersebut berkembang dan maknanya menjadi lebih bernuansa. Istilah Yunani "ethos" kemudian menjadi "ethikos", yang dimengerti selaku "teori kehidupan" dan akhirnya berkembang jadi konsep modern "etika"

Menurut Sinamo (2005) dalam Priansa (2017:282), berpendapat etos kerja sebagai serangkaian perilaku produktif yang didasarkan pada kuat dalam asumsi inti dan ditandai dengan kesepakatan total terhadap paradigma kerja yang kohesif. Ketika individu, organisasi, atau komunitas mengadopsi dan berkomitmen pada paradigma kerja seperti itu, itu mendorong pengembangan sikap dan perilaku kerja dengan karakteristik yang jelas.

Dalam bidang profesional, etos kerja mencakup dua aspek yang saling terkait. Pertama berkorelasi dengan perilaku individu di tempat kerja, sedangkan kedua menyangkut cara di mana tanggung jawab pegawaian dilaksanakan. Maka dari itu, etos kerja berfungsi sebagai seperangkat prinsip moral yang mengatur perilaku individu dalam lingkungan profesional. Ini menggambarkan tindakan yang dianggap tepat atau tidak pantas dan dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam berbagai skenario. Dengan demikian, etos kerja menawarkan wawasan yang signifikan tentang karakter dan pendekatan individu dalam lingkungan kerja.

Didalam dunia kerja, Demonstran dengan etos kerja yang kuat umumnya lebih disukai untuk posisi yang lebih senior, tanggung jawab yang lebih besar, serta peluang promosi. Sementara itu, pegawai yang tidak menunjukkan atribut tersebut dapat dianggap oleh para pemimpin organisasi sebagai gagal membenarkan kompensasi mereka, yang mengakibatkan tidak adanya promosi dan tanggung jawab yang ditinggikan.

Dari definisi yang disampaikan, dijelaskasn etos kerja terdiri dari kumpulan sikap atau perspektif pokok yang dimiliki oleh pegawai atau staf. Sikap-sikap ini menganggap pegawaian sebagai sarana yang berharga untuk meningkatkan kualitas hidup dan dengan demikian membentuk perilaku kerja mereka dalam organisasi.

* 1. **Dimensi Etos Kerja**

Etos kerja mencakup berbagai macam atribut yang secara kolektif mendefinisikan esensinya. Menurut (Priansa, 2017:283), 3 dimensi utama merupakan inti dari etos kerja:

* + - 1. Keahlian Interpersonal

Keterampilan pribadi berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan hubungan kerja dengan orang lain , baik dengan pegawai di dalam maupun diluar perusahaan. Keterampilan ini mencakup berbagai atribut, termasuk kebiasaan, sikap, perilaku, penampilan dan perilaku, yang secara kolektif memengaruhi interaksi interpersonal. Indikator utama untuk menilai keterampilan interpersonal termasuk atribut pribadi yang mempromosikan pembangunan hubungan yang efektif dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Di antaranya, kolaborasi merupakan komponen penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas dinamika interpersonal**.**

Tujuh belas atribut secara komprehensif mencirikan keterampilan interpersonal pegawai. Ini termasuk: kesopanan, keramahan, optimisme, empati, kesenangan, kerja sama, bantuan, popularitas, ketekunan, kesetiaan, organisasi, kesabaran, rasa syukur, kerja keras, kerendahan hati, ketahanan emosional dan tekad..

* + - 1. Inisiatif

Karakteristik ini memainkan peran kunci dalam memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka daripada puas dengan pencapaian tolak ukur. Kerap kali dikaitkan pada iklim kerja yang dipupuk di lingkungan organisasi.

Inisiatif yang ditunjukkan oleh pegawai dapat digambarkan melalui enam belas karakteristik yang berbeda: kecerdasan, produktivitas, banyak ide, inisiatif, ambisi, efektivitas, efisiensi, antusiasme, komitmen, daya tahan kerja, ketepatan waktu, ketelitian, kemandirian, kemampuan beradaptasi, ketekunan, dan keterampilan organisasi.

* + - 1. Dapat Diandalkan

Karakteristik ini berkaitan dengan tolak ukur kinerja pegawai yang diharapkan dan mewakili kesepakatan implisit antara pegawai dan organisasi tentang tanggung jawab pegawaian mereka. Pegawai diharapkan untuk memenuhi harapan minimum yang telah diatur oleh organisasi, tanpa diminta untuk melampaui ekspektasi ini atau untuk mengambil tugas di luar peran yang ditentukan. Aspek ini sangat dihargai oleh organisasi dalam diri pegawai mereka karena mencerminkan keselarasan kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.

Seorang pegawai yang dapat diandalkan ditandai dengan tujuh kualitas: mengikuti instruksi, mengikuti perintah, dapat dipercaya, dapat diandalkan, peduli, jujur, dan tepat waktu.

* 1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Priansa (2017:285), Berbagai faktor intern serta ekstern mempengaruhi etos kerja seseorang. Faktor intern yang biasanya memberikan dampak etos kerja pegawai antara lain:

* + - 1. Agama

Agama sangat memengaruhi nilai, kepercayaan, serta perilaku, membentuk gaya hidup para penganutnya. Doktrin agama yang diikuti oleh pegawai selalu memengaruhi pikiran dan tindakan mereka. Ketika ajaran agama mempromosikan nilai-nilai yang kondusif untuk pembangunan, mereka memainkan peran penting dalam mengarahkan lintasan pembangunan dan modernisasi. Studi empiris tentang etika kerja agama secara konsisten mengungkapkan korelasi positif antara afiliasi agama dan peningkatan efisiensi dan produktivitas pegawai.

* + - 1. Pendidikan

Pendidikan yang efektif mendorong pengembangan etos kerja yang kuat, yang mengarah pada tenaga kerja yang ditandai dengan tolak ukur etika yang tinggi. Seiring waktu, pendidikan merupakan bagian integral dari evolusi karakter dan nilai-nilai moral, karena merupakan proses yang berkelanjutan. Pelatihan dan pendidikan yang komprehensif memungkinkan pegawai untuk menumbuhkan etos kerja yang kuat, berkontribusi pada pertumbuhan profesional jangka panjang mereka.

* + - 1. Motivasi

Individu dengan etos kerja yang kuat sering menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi. Etos kerja, yang berakar pada nilai dan sikap pribadi, secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi individu. Dengan demikian, tingkat motivasi pegawai terkait erat dengan etos kerja mereka.

* + - 1. Usia

Data survei menunjukkan bahwa pegawai di bawah usia 30 tahun umumnya menunjukkan etos kerja yang lebih unggul daripada rekan-rekan mereka memiliki umur lebih dari 30 tahun. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang lebih muda dapat menunjukkan ketekunan dan komitmen yang lebih besar dalam peran profesional mereka

* + - 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin kerap dikaitkan pada variasi etos kerja. Penelitian menunjukkan bahwa wanita, rata-rata, menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi, dibandingkan dengan pria, menunjukkan tingkat pengabdian serta dedikasi yang lebih tinggi terhadap peran organisasi mereka.

Faktor eksternal biasanya memengaruhi etos kerja pegawai, meliputi:

Budaya

Etos budaya mencakup keseluruhan pola pikir, ketekunan, pengendalian diri, serta etos kerja masyarakat. Sistem nilai budaya masyarakat tercermin dalam lingkungan budaya ini, yang secara fungsional disebut sebagai etos kerja. Dalam masyarakat dengan nilai-nilai budaya progresif, orang cenderung berusaha keras. Sebaliknya, dalam masyarakat yang dicirikan oleh nilai-nilai budaya konservatif, biasanya ada sedikit atau tidak ada etos kerja.

Sosial Politik

Ada atau tidaknya kerangka kerja politik berdampak besar pada etos kerja masyarakat yang memberi insentif kepada kerja keras dan memastikan bahwa individu dapat sepenuhnya mendapatkan manfaat dari kerja mereka. Struktur politik yang kuat yang mendorong kerja keras dan sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan etos kerja penduduknya.

Kondisi Lingkungan atau Geografis

Kondisi geografis mampu memnyumbang pengaruh perkembangan etos kerja. Lingkungan alam yang memfasilitasi mampu memotivasi pegawai untuk menggunakan dan mengelola sumber daya lokal secara efektif, sehingga menumbuhkan etos kerja yang kuat. Selain itu, kondisi lingkungan yang menguntungkan dapat menarik para migran yang mencari peluang di wilayah tersebut, yang selanjutnya berkontribusi pada etos kerja di daerah tersebut.

Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi suatu negara memainkan peran penting dalam membentuk etos kerjanya. Negara-negara yang mempromosikan kemandirian ekonomi dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri dalam negeri, seperti Cina, cenderung menumbuhkan etos kerja yang kuat di antara warganya. Struktur ekonomi ini dirancang untuk mempromosikan swasembada nasional dan kemajuan ekonomi.

Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat berdampak signifikan terhadap perkembangan etos kerja pada sebuah masyarakat. Secara umum, negara-negara kaya dan maju memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi di antara populasi mereka, sebagaimana terlihat oleh negara-negara seperti Jepang. Tingkat kemakmuran yang tinggi sering berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan produktivitas, mendorong kesuksesan nasional.

1. Perkembangan Bangsa Lain

Kemajuan inovasi teknologi dan proliferasi arus informasi membuat berbagai negara berkembang mencontoh etos kerja berbagai negara yang makin maju. Berbagai negara berkembang sering mengamati dan belajar dari pengalaman negara-negara maju sebelumnya, seperti Jepang, dan berusaha untuk mereplikasi mentalitas sukses dan kemajuan teknologi mereka untuk memajukan perkembangan mereka sendiri.

1. **Elemen Etos Kerja**

Fondasi dari semua sistem kesuksesan berkelanjutan di berbagai tingkatan didukung oleh empat pilar mendasar. Pilar-pilar ini secara kolektif membentuk konsep menyeluruh yang dikenal "Catur Dharma Mahardika" dalam bahasa Sansekerta, yang diterjemahkan menjadi "Empat Dharma Utama Keberhasilan." Berikut kerangka kerja yang berfungsi sebagai landasan untuk mencapai pembangunan yang langgeng dan efektif:

1. Mencapai kesuksesan melalui pengembangan strategi motivasi yang luar biasa;
2. Membentuk hasil masa depan melalui kepemimpinan yang berpikiran maju;
3. Menghasilkan nilai baru melalui kreativitas inovatif;
4. Meningkatkan kualitas melalui pengembangan keunggulan manusia.

Menurut Priansa (2017:286), di antara keempat dharma tersebut, ada delapan komponen kunci dari etos kerja, mencakup:

* + - 1. Kerja merupakan rahmat
         1. Pegawaian umumnya dianggap sebagai berkat ilahi, karena kompensasi yang disampaikan memungkinkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan fisik dasar mereka.
         2. Selain gaji pokok, pegawai berhak atas bentuk kompensasi lain, termasuk berbagai tunjangan.
         3. Bakat bawaan yang mendasari kompetensi profesional juga dianggap sebagai karunia ilahi yang disampaikan kepada individu.
         4. Ketersediaan bahan baku yang digunakan dan diproses dalam berbagai tugas dikaitkan dengan kebajikan ilahi.
         5. Dalam bidang profesional, individu berpartisipasi dalam jaringan terstruktur, kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas termasuk dalam struktur yang bersifat hierarkis dan sinergi
      2. Kerja merupakan amanah
         1. Melaksanakan tanggung jawab selaras dengan deskripsi pegawaian yang ditentukan.
         2. Berusaha untuk memenuhi target kinerja yang telah diatur.
         3. Memanfaatkan sumber daya organisasi dengan bijaksana dan menahan diri dari penyalahgunaannya
         4. Hindari pembuatan dan penyajian laporan pegawaian yang dibuat-buat.
         5. Menahan diri dari terlibat dalam aktivitas pribadi selama jam kerja yang ditentukan.
         6. Mematuhi seluruh kebijakan dan peraturan organisasi dengan ketelitian dan akuntabilitas.
      3. Kerja merupakan panggilan
         1. Masing masing individu dilahirkan ke jagat raya dengan sebuah undangan yang unik, yang diekspresikan secara khusus melalui upaya profesionalnya. Akibatnya, pegawaian dapat dilihat sebagai manifestasi dari panggilan seseorang.
         2. Keberhasilan realisasi panggilan ini membutuhkan integritas tingkat tinggi, komitmen yang tak tergoyahkan, kejujuran dan keberanian untuk mengikuti hati nurani seseorang. Ini juga membutuhkan dedikasi semua sumber daya mental, emosional dan fisik untuk pemenuhan tanggung jawab profesional.
         3. Integritas adalah perjanjian yang tak tergoyahkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seseorang dengan sungguh-sungguh, tanpa mengelak atau mengelak. Ini melibatkan janji untuk melakukan tugas etis dan profesional seseorang dengan kemampuan terbaiknya.
         4. Integritas mengharuskan seseorang untuk memenuhi tuntutan tugas pribadi dan profesional dengan dedikasi total, menggunakan semua sumber daya mental, emosional dan fisik yang tersedia secara komprehensif.
         5. Integritas bermakna jujur di diri sendiri serta menjunjung tinggi niat mulia, menghindari manipulasi dan mengedepankan transparansi dalam kegiatan profesi.
         6. ntegritas melibatkan tindakan sesuai dengan hati nurani seseorang dan mematuhi prinsip dan aturan yang telah diatur, sehingga memastikan kebebasan dari konflik kepentingan. Ini mengharuskan individu untuk menyelaraskan tindakan mereka dengan tolak ukur dan prinsip etika mereka.
      4. Kerja merupakan aktualisasi
         1. Keberhasilan yang signifikan tidak dapat dicapai tanpa usaha yang tekun..
         2. Upaya yang tekun melibatkan kemajuan secara sistematis menuju tujuan seseorang melalui tindakan yang konsisten dan bertahap, sehingga meningkatkan signifikansi hasil yang dicapai.
         3. Hambatan tidak boleh menjadi sumber keputusasaan, karena merupakan peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan diri.
         4. Pencapaian substansial hanya dapat dicapai melalui usaha yang gigih dan antusias.
         5. Daripada meratapi kegagalan masa lalu, sangat penting untuk bertahan dan terus maju menuju kesuksesan yang lebih besar.
      5. Kerja merupakan ibadah

Pegawaian berfungsi sebagai manifestasi dari pengabdian dan penghormatan seseorang kepada Yang Ilahi. Dengan terlibat dalam pegawaian yang bermakna, individu menyelaraskan diri mereka dengan tujuan mendalam yang telah diatur oleh Sang Pencipta. Kesadaran ini pada akhirnya menumbuhkan komitmen tulus untuk bekerja yang melampaui sekadar mengejar keuntungan atau status finansial.

* + - 1. Kerja merupakan seni

Kesadaran menumbuhkan rasa motivasi intrinsik yang membuat tugas kita menyenangkan seperti hobi. Sebagai contoh ilustrasi, Sinamo mengutip kasus Edward V. Appleton, seorang fisikawan pemenang Hadiah Nobel. Appleton sendiri mengakui bahwa kunci keberhasilannya memenangkan Nobel adalah kemampuannya untuk mendapatkan kenikmatan sejati dari karyanya.

* + - 1. Kerja merupakan kehormatan
         1. Secara sudut pandang profesional, pemberi kerja mengakui dan menghargai kompetensi pegawai, memastikan bahwa individu tersebut dianggap cocok untuk posisi atau tugas tertentu.

1. Secara psikologis, pegawaian menumbuhkan perasaan harga diri dan kepedulian pada individu, menegaskan kemampuan mereka melalui pencapaian nyata dalam organisasi.
2. Dalam sosial, pegawaian memberi kehormatan, sebab memanfaatkan kemampuan seseorang dalam konteks profesional dianggap sebagai kebajikan yang terpuji.
3. Secara ekonomi, pegawaian memberi individu sarana untuk mencapai kemandirian dan stabilitas finansial
4. Secara moral, kehormatan melibatkan kapasitas untuk menjunjung tinggi perilaku etis dan menghindari perilaku tercela.
5. Secara pribadi, ketika prinsip-prinsip moral dipatuhi, kehormatan juga ditandai dengan kepercayaan yang muncul dari keselarasan antara kata-kata dan tindakan seseorang.
6. Secara profesional, kehormatan mencerminkan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh seorang supervisor.
   * + 1. Kerja merupakan pelayanan

Manusia bekerja tidak hanya tentang memuaskan kebutuhan pribadi, tetapi juga mencakup dimensi pelayanan yang lebih luas pada pihak lain. Maka dari itu, sangat krusial bagi individu dalam mendekati pegawaian mereka dengan keunggulan dan kerendahan hati. Apakah pegawaian seseorang melibatkan perdagangan, penegakan hukum, atau pemeliharaan mercusuar, setiap peran dapat dilihat sebagai tindakan dedikasi dan pelayanan kepada masyarakat yang lebih luas.

1. **Studi Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat mendukung sekali studi ini, bermanfaat sebagai bahan referensi dalam pengembangan variabel - variabel dalam sebuah penelitian serta sebagai bahan pendukung pada studi ini. 12 kajian sebelumnya dikutip dalam penelitian ini, termasuk yang berikut:

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama**  **Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Perbedaan** | **Persamaan** |
| 1 | (Ningrum & Haryani, 2022) | “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi,dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Study Pada Badan Pengembangan SDM Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah)” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut berbeda dengan tidak memakai variabel kompetensi dan berfokus pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Tengah | Persamaan yang dipakai pada studi ini menggabungkan variabel yang berkaitan pada kompensasi, disiplin kerja, serta kinerja pegawai |
| 2 | (Purba & dkk, 2022) | “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.” | Analisis regresi linear berganda. | Studi ini meneliti Instansi pemerintah yang berbeda sebagai obyeknya | Persamaan berupa konsisten dalam penggunaan variabel yang berkaitan pada kompensasi, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. |
| 3 | (Hermawan et al., 2022) | “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut berbeda dengan tidak masukkan variabel beban kerja serta lingkungan kerja, serta dengan memilih objek studi yang berbeda dalam instansi pemerintah | Persamaan yang terdapat dalam studi ini mencakup variabel yang berhubungan dengan kompensasi dan kinerja pegawai. |
| 4 | (Harmawati et al., 2022) | “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut dibedakan dengan tidak menerapkan variabel dukungan rekan kerja serta variabel motivasi. | Persamaan yang ada dalam studi ini yakni sama memakai variabel terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. |
| 5 | (Wijayanthi & Goca, 2022) | “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Gianyar” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut dibedakan dengan tidak memakai variabel komunikasi serta komitmen organisasi. | Persamaan yang ada dalam studi ini secara seragam menggabungkan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. |
| 6 | (Noviyanti & Ismaya, 2022) | “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.” | Analisis regresi linear berganda. | Perbedaan penting pada studi berikut ialah tidak memakai variabel kompetensi. | Persamaan yang terdapat dalam studi ini secara konsisten menggunakan variabel disiplin kerja serta kinerja pegawai. |
| 7 | (Nurjaya et al., 2021) | “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut ditandai pada fokusnya pada instansi pemerintah yang berbeda | Persamaan yang dianalisis dalam studi ini sama menggunakan variabel yang berkaitan pada etos kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. |
| 8 | (Setyawati et al., 2023) | “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi.” | Analisis korelasi *pearson product moment*. | Obyek penelitian dibedakan oleh penempatannya dalam instansi pemerintah yang berbeda. | Persamaan yang diteliti secara konsisten memanfaatkan variabel etos kerja serta kinerja pegawai. |
| 9 | (Septarini et al., 2022) | “Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.” | Analisis regresi linear sederhana dan berganda. | Studi berikut tidak menerapkan variabel lingkungan kerja. | Persamaan yang diselidiki secara seragam mencakup variabel etos kerja serta kinerja pegawai. |
| 10 | (Jeramu & Ngawang, 2023) | “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang” | Analisis regresi linear sederhana. | Penelitian ini obyek penelitian terletak di instansi pemerintah yang berbeda | Persamaan yang dieksplorasi secara konsisten menampilkan variabel kompensasi dan kinerja pegawai. |
| 11 | (Parante et al., 2022) | “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kutai Timur.” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut dibedakan dengan tidak menerapkan variabel lingkungan kerja. | Persamaan yang dianalisis konsisten dalam menggabungkan variabel kompensasi, disiplin kerja, serta kinerja pegawai |
| 12 | (Arifin et al., 2022) | “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.” | Analisis regresi linear berganda. | Studi berikut dibedakan oleh penghilangan variabel motivasi serta lingkungan kerja | Persamaan yang digunakan ditandai dengan penggunaan variabel yang konsisten, khususnya etos kerja dan kinerja pegawai. |

***Sumber :*** *Pengolahan Data Primer, 2024*

Pada tabel studi penelitian sebelumnya terkait Kinerja Pegawai Non-ASN bisa jadi sebagai sumber untuk studi berikut. Pada kajian Ningrum & Haryani (2022) menyelidiki “pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen.” Sedangkan Nurjaya et al (2021) menggunakan variabel independen Etos Kerja dan Disiplin Kerja. Demikian pula, Parante et al (2022) menggunakan variabel independen meneliti dampak Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian ini pada peneliti terdahulu yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja sebagai variabel independen. Selain itu, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam hal tahun, sampel, dan objek penelitian. Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes pada tahun 2023.

1. **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Sugiyono (2010:60) kerangka konseptual ialah pemodelan terstruktur yang mendefinisikan hubungan antara konstruksi teoritis dan faktor kunci yang dianggap penting dalam studi penelitian. Kerangka teoritis yang efektif harus menjelaskan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki. Kerangka konseptual studi ini diartikulasikan:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal ini kompensasi sangat memiliki efek untuk kelangsungan hidup para pegawai, oleh sebab itu dalam dunia kerja sebuah instansi maupun perusahaan harus penting untuk memperhatikan sebuah kompensasi yang akan diberikan kepada para pegawai maupun pegawai yang kerja. Dengan diperhatikannya sebuah kompensasi untuk pegawai maka para pegawai akan dapat terus meningkatkan kinerja kerjanya supaya instansi maupun bisnis bisa berhasil dibangun sesuai dengan tindakan yang diinginkan. Kompensasi yang disampaikan juga memiliki efek pada meningkatnya kesejahteraan para pegawai maupun pegawai.

Kompensasi yang dikelola dengan benar dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Kompensasi yang memadai tidak hanya menumbuhkan antusiasme di antara pegawai tetapi juga secara positif mempengaruhi semangat kerja dan efisiensi mereka secara keseluruhan. Pernyataan ini didukung oleh teori Kasmir (2016:232), yang mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang disampaikan oleh organisasi kepada pegawainya, Ini meliputi elemen moneter serta non-moneter.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawainya menunjukkan kepatuhan mereka terhadap peraturan dan kebijakan organisasi yang telah diatur. Kepatuhan ini memastikan bahwa pedoman ini dijalankan secara efektif dan akurat. Tingkat disiplin kerja yang tinggi memberikan kemungkinan pegawai dalam melakukan tugas mereka dalam mencapai keoptimalan dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap instansi maupun perusahaan menerapkan kedisiplinan supaya dapat tercipta tenaga kerja yang aktif dan mandiri. Disiplin kerja dapat meningkatkan sikap mental yang baik bagi para pegawai supaya dapat menjalankan kinerja kerjanya dengan optimal.

Nilai-nilai kepatuhan telah tertanam dalam perilaku individu melalui proses formatif yang melibatkan pengasuhan keluarga, pengalaman pendidikan, dan pengaruh lingkungan. Pernyataan ini didukung oleh teori Afandi (2018:11), yang berpendapat disiplin kerja terdiri dari aturan dan regulasi yang telah diatur oleh manajemen organisasi, disetujui oleh komite pengawas maupun investor utama, diratifikasi oleh serikat pegawai, dan diakui oleh Dinas Ketenagakerjaan.

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja terkait erat dengan perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi berdasarkan pemahaman dan komitmen yang komprehensif terhadap paradigma kerja yang inklusif. Pegawai dengan etos kerja yang kuat lebih siap untuk meningkatkan ciri-ciri kepribadian mereka secara keseluruhan, sehingga mengoptimalkan kinerja kerja mereka. Etos kerja yang kuat dapat memotivasi pegawai untuk tampil pada potensi tertinggi mereka dan membina hubungan yang terjalin baik di dalam diri mereka sendiri maupun dengan orang lain. Pernyataan ini didukung dengan teori Priansa (2017:283), yang berpendapat bahwa etos kerja mewujudkan semangat proaktif yang memungkinkan individu untuk memperbaiki kinerja mereka serta mendapatkan lebih banyak makna dalam hidup mereka.

1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendapatan pegawai di lingkungan pemerintah daerah bervariasi sesuai dengan posisi mereka. Akibatnya, kompensasi yang disampaikan berdampak signifikan terhadap kinerja kerja mereka. Sangat penting bagi agensi atau organisasi untuk memastikan bahwa mereka memberikan kompensasi yang memadai dan meningkatkan kepuasan pegawai. Kebijakan kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan berkurangnya antusiasme dan loyalitas di antara pegawai. Selain itu, potensi demonstrasi dan protes dapat mengancam stabilitas produksi atau penyampaian layanan kepada masyarakat.

Disiplin kerja dalam sebuah kinerja kerja pegawai pada sebuah instansi pemerintahan daerah perlu diperhatikan untuk melakukan sebuah aktivitas sehari-hari, maka dengan demikian didalam sebuah instansi maupun perusahaan menerapkan sistem disiplin kerja ini yang bertujuan untuk meningkatkan sikap mental pegawai supaya dalam melakukan kerjanya dapat memiliki fikiran positif serta semangat kerja yang baik agar dapat meningkatkan tingkat produktifitas dan penyampaian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja dalam organisasi dan perusahaan. Penerapan protokol disiplin kerja yang ketat berperan penting dalam meningkatkan efisiensi produksi dan mengoptimalkan penyampaian layanan kepada masyarakat.. Disiplin kerja mengandung nilai yang berarti bagi pegawai dikarenakan kesadaran dari para pegawai perlu ditingkatkan guna dapat memiliki sikap kepribadian yang teratur dalam hidupnya.

Etos kerja setiap pegawai sangat penting untuk efektivitas operasional instansi pemerintah daerah. Dengan adanya etos kerja, maka sikap spiritual atau keyakinan yang terdapat dalam diri pegawai dapat menuntun seseorang untuk memiliki sifat perilaku yang positif dalam setiap langkah dalam bekerja. Dalam meningkatkan tingkat kinerja yang baik, etos kerja dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seorang pegawai dalam melakukan pegawaiannya. Dalam hal ini, dengan adanya etos kerja dari setiap pegawai dapat meningkatkan tingkat totalitas diri supaya agar dapat melaksanakan tugas kerjanya dengan optimal.

Berdasarkan teori penelitian konseptual diatas diatas, berikut merupakan gambaran dari kerangka konseptual yang menggambarkan konsep penelitian:

A diagram of a diagram

Description automatically generated

***Sumber :*** *Dari berbagai jurnal serta dikembangkan untuk penelitian*

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**

1. **Hipotesis**

Sugiyono (2010:63), hipotesis berfungsi untuk jawaban sementara atau solusi di suatu permasalahan yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Mempertimbangkan model konseptual serta dasar-dasar teori yang telah disusun, sehingga rumusannya:

H1: “Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

H2: “Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

H3: “Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

H4: “Terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

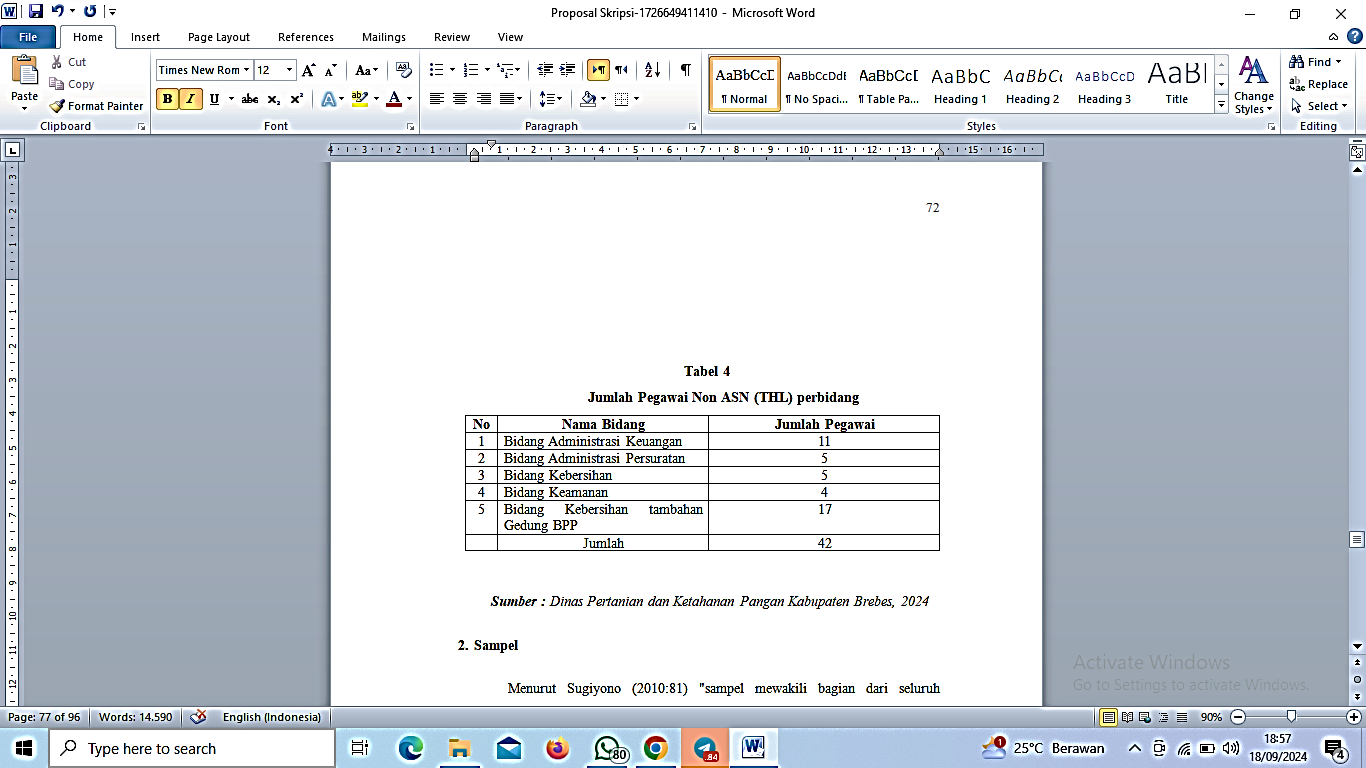
1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif sebagai metoda utamanya. Kuantitatif didasarkan dalam prinsip-prinsip positivisme, melibatkan penyelidikan sistematis terhadap berbagai populasi ataupun sampel. Pengumpulan data melalui alat penelitian yang dirancang untuk pengukuran, dan analisis selanjutnya dilakukan melalui metode statistik. Prioritas utama dari pendekatan ini adalah melakukan pengujian dan memvalidasi hipotesis yang sudah diatur (Sugiyono, 2010:8).

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Sugiyono (2010:80) berpendapat bahwasannya, populasi pada kelompok yang lebih besar meliputi objek maupun subjek yang memiliki atribut serta ciri khusus, kemudian dipilih oleh para studi guna diperiksa serta dianalisa guna mendapatkan kesimpulan. Pada studi berikut, populasi diinvestigasi meliputi pegawai non-ASN yang bekerja di Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan di Kabupaten Brebes. Berikut ini ialah jumlah pegawai non ASN berdasarkan bidangnya masing-masing:

**Tabel 5**

**Jumlah Pegawai Non ASN (THL) perbidang**

***Sumber :*** *Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes, 2024*

1. **Sampel**

Sugiyono (2010:81) "sampel mewakili bagian dari seluruh populasi dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasi." Ketika ukuran populasi luas serta tidak praktis untuk diperiksa secara keseluruhan sebab keterbatasan sumber daya, personel, serta waktu, studi bisa memilih untuk memilih sampel dari populasi.

Teknik sampling yang diterapkan ialah dengan menerapkan *sampel jenuh.* Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 42 responden yang terbagi dalam bidang administrasi keuangan, administrasi persuratan, kebersihan, keamanan, dan petugas kebersihan tambahan Gedung BPP (Balai Penyuluhan Pertanian) di kecamatan se Kabupaten Brebes.

1. **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**
   * + 1. **Definisi Konseptual**
          1. Variabel Dependen (Y)

Berlandaskan Adamy (2016:93), “kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau sekumpulan tenaga kerja sesuai dengan amanah dan otoritas yang disampaikan kepada mereka dalam menghasilkan pencapaian komposisi yang terdiri dari jumlah, nilai terbaik, durasi, kehadiran di tempat kerja, dan pandangan yang membantu”.

1. Variabel Independen
2. Kompensasi (X1)

Menurut M.S.P Hasibuan (2016) dalam Qomariah (2020:150), “Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan, termasuk tunjangan moneter dan non-moneter, yang diterima oleh pegawai sebagai pengakuan langsung atau tidak langsung atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi ini berfungsi tidak hanya sebagai pengakuan atas layanan mereka tetapi juga sebagai alat motivasi, memberi insentif kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi lebih efektif untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Dengan menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja, kompensasi memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan organisasi dan keterlibatan pegawai”.

1. Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Afandi, 2018:12), “disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh pemimpin atau manajer untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen individu untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma masyarakat. Ini berfungsi sebagai alat strategis untuk mendorong kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan tolak ukur yang telah diatur, sehingga mempromosikan lingkungan akuntabilitas dan kepatuhan dalam organisasi”.

1. Etos Kerja (X3)

Menutut Sinamo (2005) dalam Priansa (2017:282), “etos kerja mencakup serangkaian praktik perilaku unggul yang terkait dengan keyakinan yang signifikan dan disertai dengan rasa tanggung jawab yang komprehensif terhadap perspektif profesional yang penting”.

1. **Operasional Variabel**

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variable**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja Pegawai  (Y) | Kuantitas Pekerjaan | 1. Produktifitas | 1-2 | Interval | Priansa (2017) |
| Kualitas Pekerjaan | 1. Ketelitian | 3-4 |
| 1. Kerapian | 5-6 |
| Kemandirian | 1. Kemampuan bekerja | 7-8 |
| Inisiatif | 1. Kemandirian | 9-10 |
| 1. Tanggungjawab | 11-12 |
| Kerjasama | 1. Kemampuan untuk bekerjasama | 13-14 |
| Kompensasi (X1) | Upah dan Gaji | 1. Gaji untuk   bayaran mingguan atau bulanan | 1-2 | Interval | Afandi (2018) |
| Insentif | 1. Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji | 3-4 |
| Fasilitas Kerja | 1. Tersedia tempat parkir | 5-6 |
| Tunjangan | 1. Asuransi kesehatan dan jiwa | 7-8 |
| 1. Liburan yang ditanggung perusahaan | 9-10 |
| Disiplin Kerja (X2) | Kehadiran | 1. Kedisiplinan dalam bekerja | 1-2 | Interval | Veithzal rivai dalam Sinambela (2016) |
| Ketaatan pada peraturan kerja | 1. Taat pada prosedur kerja | 3-4 |
| 1. Taat pada pedoman kerja | 5-6 |
| Ketaatan pada standar kerja | 1. Tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan | 7-8 |
| Tingkat kewaspadaan tinggi | 1. Menggunakan secara efektif dan efisien | 9-10 |
| Bekerja etis | 1. Tindakan yang tidak sopan dan tidak pantas | 11-12 |
| Etos Kerja (X3) | Keahlian Interpersonal | 1. Kemampuan menjalin kerjasama dengan pegawai lain di dalam dan di luar organisasi | 1-2 | Interval | Priansa (2017) |
| 1. Tekun dalam bekerja | 3-4 |
| 1. Bersikap sopan | 5-6 |
| Inisiatif | 1. Memiliki banyak ide | 7-8 |
| 1. Daya tahan kerja | 9-10 |
| Dapat diandalkan | 1. Dapat dipercaya | 11-12 |
| 1. Dapat diandalkan | 13-14 |
| 1. Tepat waktu | 15-16 |

***Sumber :*** *Data primer yang diolah, 2024*

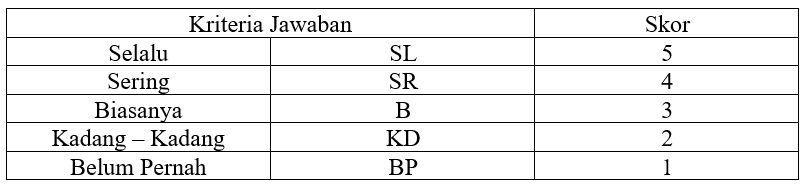
1. **Metode Pengumpulan Data**

Studi berikut menggunakan metode pengumpulan data primer, khususnya memanfaatkan teknik observasi, wawancara, dan survei. Untuk komponen survei, kuesioner dibagikan langsung kepada responden di Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes. Kuesioner yang sudah diisi pada awalnya disaring untuk memastikan bahwa hanya yang dijawab sepenuhnya yang disertakan dalam analisis. Pendekatan survei langsung diadopsi untuk meningkatkan efektivitas dan meminimalkan kemungkinan kuesioner yang tidak dikembalikan.

Ketika mengisi jawaban, pendapat, persepsi, dan skala Likert digunakan untuk menilai perspektif individu terhadap fenomena sosial. Setiap reaksi diberi skor menggunakan *skala likert*, yang kemudian dipecah menjadi variabel-variabel. Hasil dari penggunaan *skala likert* memiliki nilai mulai dari makin positif hingga makin negatif, yang diuraikan oleh Sugiyono (2010:93):

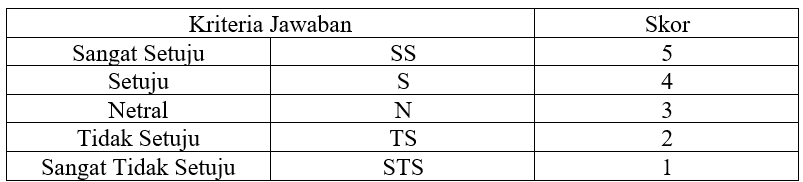
**Tabel 7**

**Skala Pengukuran Untuk Variabel Y dan X2**

****

**Tabel 8**

**Skala Pengukuran Untuk Variabel X1 dan X3**



1. **Teknik Pengujian Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Ghozali (2018:51), pengujian validitas berkaitan dengan mengevaluasi efektivitas instrumen dalam mengukur konstruksi yang dimaksudkan untuk dinilai secara akurat. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya secara efektif menangkap konstruksi yang diukur. Signifikansi uji ini ditentukan dalam perbandingan koefisien korelasi yang dikaji (r) melalui skor r tabel buat degree of freedom (df), di mana df didefinisikan sebagai n-2, dengan n mewakili banyaknya sampel. Jika r yang dihitung melebihi nilai r tabel dan positif, item atau pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Untuk menentukan validitas berikut, rumus korelasi product moment Pearson digunakan :

rxy =

Keterangan :

rxy : Koefisien korelasi antara variabel X serta Y

N : Banyak subjek

X : Banyak skor X (skor setiap butir soal serta item)

Y : Banyak skor Y (skor total semua soal)

∑X : Banyak nilai pada distribusi X

∑Y : Banyak nilai pada distribusi Y

∑X2 : Banyak kuadrat pada nilai distribusi X

∑Y2 : Banyak kuadrat pada nilai distribusi Y

Rumus tersebut dapat digunakan untuk menentukan nilai R tabel.:

df = n – 2

Keterangan :

df : Degree of freedom (derajat kebebasan)

n : Banyak sampel

df = 30 – 2

df = 28

Cara mendapatkan r tabel dengan melihat nilai yang sering digunakan untuk tabel r pada probabilitas tertentu atau batas kritis adalah 0,05. Jadi jumlah sampel telah diketahui, maka dapat dilihat taraf signifikannya 0,05 (5%) pada nilai r tabel dimana jumlah sampel 28, maka nilai r tabelnya 0,361.

* + - 1. **Uji Reliabilitas**

Metode bisa memilih konsistensi kuesioner, yang dapat dipakai sebagai indikator variabel ataupun konstruksi, uji reliabilitas digunakan. Jika tanggapan pada pernyataan kuesioner konsisten dan stabil dari masa ke masa, itu dapat dipertimbangkan (Ghozali 2018:45). Keandalan kuesioner bisa ditingkatkan baik dengan meningkatkan jumlah item atau dengan meningkatkan korelasi antar-item. Bahkan item dengan korelasi rendah dapat menghasilkan koefisien *alpha* yang tinggi, asalkan ada jumlah item yang cukup. Untuk menilai keandalan instrumen apa pun yang diterapkan, peneliti biasanya meangaplikasikan koefisien *cronbach alpha* (a) > dari 0,70 (70%). Perhitungan reliabilitas didasarkan pada rumus korelasi alphayang dirinci di bawah ini:

α =

Keterangan :

α : Koefisien alpha

S2T : Total variance dari jumlah item

S2I : Variance setiap item

*k* : Jumlah item

1. **Teknik Analisis Data**

Studi ini menerapkan analisa regresi linier berganda sebagai metode utama dalam analisa data. Sugiyono (2010:147) analisa data dilakukan sesudah data dari semua responden ataupun sumber alternatif telah dikumpulkan. Tahapan untuk menganalisis data mencakup berbagai macam yaitu: “Metode Suksesive Internal (MSI), Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Signifikansi t dan F, serta Uji Determinasi (R2).”

**Metode Suksesive Internal (MSI)**

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dan data yang didapatkan adalah data ordinal. Metode Suksesive Interval (MSI) diaplikasikan agar regresi linier berganda dapat dilakukan, data ordinal harus dikonversi jadi interval.

Mengubah data skala ordinal jadi data skala interval melibatkan konversi proporsi kumulatif dari masing-masing perubahan kategori menjadi nilai yang sesuai pada kurva normal tolak ukur. Transformasi ini berperan penting dalam memenuhi prasyarat untuk analisis parametrik, yang memerlukan data setidaknya pada skala interval.

Menurut Ningsih & Dukalang (2019) tahapan yang terlibat dalam MSI diuraikan sebagai berikut:

Menentukan frekuensi pengamatan dalam setiap kelompok kategori.

Menghitung proporsi pengamatan yang termasuk dalam setiap kategori.

* + - 1. Berdasarkan perhitungan proporsi, turunkan proporsi kumulatif pada masing-masing kategori.
      2. Melakukan perhitungan nilai Z, yang sesuai dengan proporsi kumulatif, menggunakan distribusi normal.
      3. Untuk setiap kategori, temukan nilai batas Z, atau nilai fungsi probabilitas densitas pada absis Z, menggunakan rumus:

A black text on a white background

Description automatically generated

Di π = 3.14159 dan = 2.71828

1. Mengukur nilai interval rata-rata skala pada masing-masing klasifikasi :

Scale =

1. Mengukur skor (skor perolehan transformasi) pada masing-masing klasifikasi persamaan :

Score = scale Value + **|** scale Value min **|** + 1

1. **Statistik Deskriptif**

Ringkasan demografi partisipan penelitian nama responden, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja - diberikan oleh statistik deskriptif ini. Statistik deskriptif seperti rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum juga digunakan dalam penelitian ini. (Ghozali, 2018:19).

**Uji Asumsi Klasik**

Untuk memastikan validitas penelitian yang memakai statistik inferensial, terutama metode parametrik, uji asumsi klasik sangat penting. Guna menentukan persamaan regresi bisa diandalkan, tidak memihak, serta konsisten dalam estimasinya, bisa dilaksanakan uji asumsi klasik. Untuk penerapan pengujian asumsi klasik, sangat penting bahwa data mematuhi asumsi klasik yang ditentukan. Berikut ini menguraikan persyaratan dalam uji asumsi klasik yakni:

Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas ini diaplikasikan guna memastikan variabel residu ataupun gangguan didalam model regresi menunjukkan distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Validitas uji-t serta uji-F bergantung pada asumsi bahwasannya skor sisa mematuhi distribusi normal. Ketika asumsi ini tidak terpenuhi, tes statistik yang dilakukan pada ukuran sampel kecil mungkin dianggap tidak dapat diandalkan. Uji normalitas umumnya menggunakan metode grafis, seperti plot probabilitas normal, untuk mengevaluasi asumsi ini dengan membandingkan distribusi kumulatif yang diamati dengan distribusi normal teoretis. Analisis grafis, termasuk histogram dan plot probabilitas normal, sering disukai karena kesederhanaannya dalam menilai normalitas.

1. Uji Multikolonieritas

Menentukan tingkat korelasi antara beberapa variabel independen di model regresi ialah tujuan dari pengujian multikolinieritas. Variabel-variabel independen tidak berkorelasi secara signifikan dalam model regresi yang ideal. Apabila variabel independen berhubungan, model dianggap non-ortogonal. Variabel ortogonal, Dalam opini definisi, merupakan variabel yang diukur secara independen tanpa kaitan satu sama lain (Ghozali, 2018:107).

Untuk menilai multikolinearitas dalam analisis regresi, seseorang dapat memeriksa nilai *tolerance* serta skor VIF. Model regresi dianggap menunjukkan multikolinearitas bermasalah apabila skor tolerance ≤ 0,10 ataupun jika skor VIF ≥ 10.

1. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas tujuannya untuk menilai apakah model regresi menunjukkan inkonsistensi varians dalam residu antara pengkajian yang berbeda (Ghozali, 2018:137). Kondisi statistik yang dikenal sebagai homoskedastisitas adalah kondisi di mana varians residu tetap konstan di semua pengamatan. Sebaliknya, heteroskedastisitas adalah fenomena di mana varians sisa bervariasi di seluruh pengamatan, menghasilkan dispersi yang tidak konsisten. Model regresi yang tidak efektif dapat ditandai dengan homoskedastisitas atau heteroskedastisitas, terutama ketika *crossection* mencakup pengamatan dengan berbagai besaran, seperti kecil, sedang, serta besar. Hal ini memungkinkan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas ataukah tidak melalui analisis grafis. Secara khusus, dengan memplot skor prediksi variabel dependen (ZPRED) terhadap residu (SRESID), seseorang dapat mengidentifikasi pola yang mengindikasikan heteroskedastisitas. Pola bergelombang, mengembang, atau berkontraksi dalam plot menunjukkan heteroskedastisitas, sedangkan hamburan acak titik di sekitar nol dalam sumbu Y tanpa model yang terlihat menunjukkan tidak adanya heteroskedasitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Fokus penelitian berikut adalah guna memaparkan keterkaitan antara variabel dependen serta sejumlah variabel independen. Untuk mencapai hal ini, digunakannya model:



Penjelasan :

Y = “Kinerja Pegawai”

α = “Konstanta”

β1,β2,β3 = “Koefisien regresi”

X1 = “Kompensasi”

X2 = “Disiplin Kerja”

X3 = “Etos Kerja”

e = “Standar error”

1. **Uji Parsial (Uji Statistik t)**

Ghozali (2018:98) berpendapat, uji berikut guna menilai sejauh mana variabel independen individu berkontribusi pada variasi yang diamati dalam variabel dependen. Pada penelitian ini yaitu untuk menguji secara parsial “apakah variabel independen kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan etos kerja (X3) memiliki efek pada variabel dependen kinerja pegawai (Y).” Untuk mengevaluasi perolehan hipotesis uji-t, taraf signifikansi 5% harus diterapkan, melalui erajat kebebasan dihitung sebagai df=n−1.

Tahapan-tahapan dalam uji t:

1. Membuat Formulasi Hipotesis
2. Pengembangan H0 dan Ha mengenai pengaruh variabel kompensasi pada kinerja pegawai non-ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

H0 : β1 = 0, “Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

H1 : β1 ≠ 0, “Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

1. Pengembangan H0 dan Ha mengenai variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

H0 : β2 = 0, “Tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

H1 : β2 ≠ 0, “Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

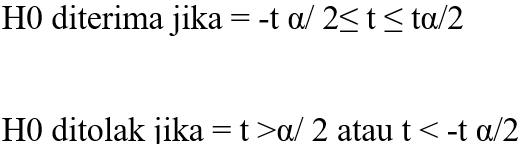
1. Pengembangan H0 dan Ha mengenai variabel etos kerja pada kinerja pegawai non-ASN di Kantor Dinas Pertanian serta Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.

H0 : β3 = 0, “Tidak terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

H1 : β3 ≠ 0, “Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes”

1. Kriteria untuk Pengujian Hipotesis

Kriteria dalam menentukan penerimaan atau penolakan H0 diuraikan:



1. Menentukan nilai-t

Dalam menentukan *standard error of estimate* dapat dihitung melalui pemanfaatan rumus:

=

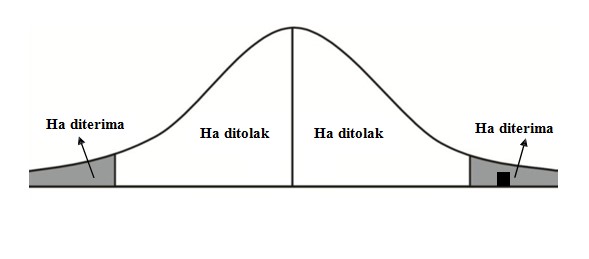
Analisis regresi ini dapat diuji signifikansinya melalui pemanfaatan rumus:

=

Adapun untuk menguji sebuah signifikansi nilai thitung melalui pemanfaatan rumus:

t hitung =

Sbk =



**Gambar 2**

**Grafik Uji t**

1. Kesimpulan hipotesis : Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Nol
2. **Uji Simultan (Uji Statistik F)**

Dengan menggunakan uji hipotesis ini, kita dapat memastikan apakah variabel independen dan variabel dependen terpengaruh secara bersamaan (Ghozali, 2018:98). Secara khusus, uji F dipakai guna mengkaji seberapa jauh seluruh variabel independen dengan kolektif memengaruhi variabel dependen. Taraf signifikansi 0,05 (5%) biasanya digunakan pada analisis ini. Jika nilai-F menghasilkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, ini membuktikan bahwasannya variabel independen, sebagai kelompok, mempunyai dampak yang signifikan secara statistik pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila skor signifikansi melebihi 0,05, ini menggambarkan bahwasannya variabel independen tidak memiliki efek kolektif pada variabel dependen.

Tahapan untuk uji F ialah :

1. Membuat formulasi hipotesis

H0 serta Ha yakni :

H0 : β1, β2, β3, β4 = 0, “Tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

Ha : β1, β2, β3, β4 ≠ 0, “Terdapat pengaruh signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Brebes.”

b. Menentukan tingkat signifikansi

Untuk menetapkan taraf signifikansi, memakai α = 5% (yang sesuai dengan tingkat signifikansi 5%. adalah tolak ukur yang diterima secara luas dalam penelitian untuk menentukan signifikansi statistik).

1. Kriteria pengujian hipotesis
2. “Apabila F hitung > F tabel, sehingga variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y.”
3. “Apabila F hitung < F tabel, sehingga variabel X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.”
4. “Apabila nilai F hitung > 5% , sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.”
5. “Apabila nilai F hitung < 5%, sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.”
6. Menghitung skor F hitung

Pengujian koefisien pada regresi berganda dilaksanakan melalui memanfaatkan rumus uji F yang dijelaskan berikut:

=

Penjelasan :

JKreg = Banyaknya kuadrat regresi.

JKres = Banyaknya kuadrat residu.

K = Banyaknya variabel bebas.

n = Ukuran sampel

Tentukan banyaknya kuadrat untuk X dan Y melalui rumus:

JK Y = ∑ Y-

Hitung banyaknya total kuadrat melalui rumus:

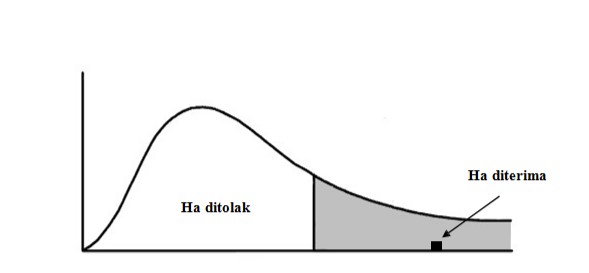
JK Y = ∑ -

Evaluasi banyaknya kuadrat untuk regresi melalui rumus:

JKreg = b (JK X1 Y)

Pastikan banyaknya kuadrat untuk residu melalui rumus:

JKres = JK Y - JKreg



**Gambar 3**

**Grafik Uji F**

1. Kesimpulan hipotesis: Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Nol
2. **Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Berlandaskan (Ghozali, 2018:97) koefisien determinasi (R²) dipakai guna menilai sejauh mana model regresi bisa menggambarkan dampak variabel independen pada variabel dependen bila dipertimbangkan dengan bersamaan. Kemampuan berikut diukur melalui skor R2 yang diselaraskan. Koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1, Skor R2 yang rendah membuktikan bahwasannya variabel independen hanya dapat memaparkan sebagian variasi yang diamati dalam variabel dependen. Sebaliknya, skor R2 yang mendekati 1 membuktikan bahwasannya model secara efektif menjelaskan mayoritas variabilitas dalam variabel dependen, sehingga memberikan informasi prediktif yang substansial (Ghozali, 2018).

Dalam aplikasi praktis, nilai R² yang disesuaikan kadang-kadang mungkin negatif, meskipun preferensi untuk itu positif. Ketika pengujian empiris menghasilkan nilai R² yang disesuaikan negatif, biasanya ditafsirkan sebagai nol. Dari perspektif matematika, jika nilai R² sama dengan 1, R² yang disesuaikan juga akan sama dengan 1. Sebaliknya, jika nilai R² sama dengan 0, R² yang disesuaikan dinilai pada (1 – k) / (n – k), yang mana k mewakili banyaknya prediktor serta n jumlah pengamatan. Jika jumlah prediktor k melebihi 1, R² yang disesuaikan memang bisa negatif. Rumus koefisien penentuan disediakan yaitu:

D = r2 x 100%

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi