

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1

Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

Veicha Salsabila H
Nim: 11970524783

**ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
TAHUN 2023**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Veicha Salsabila H
Nim : 11970524783
Program Studi : Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING

Ikhwani Ratna, SE., M.Si
NIP. 19830827 201101 2 004

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
Administrasi Negara



Dr. III. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Dr. Khalrunsyah Purba, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Veicha Salsabila H
 Nim : 11970524783
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
 Tanggal Ujian : 04 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
 Astuti Meflinda, S.E., M.M.

Penguji I
 Afrizal, S.Sos., M.Si

Penguji II
 Devi Deswimar, S.Sos., M.Si

Sekretaris
 Saipul Al Sukri, M.Si



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vecha Salsabila H
 NIM : 11970524783
 Tempat/Tgl. Lahir : Batam / 02 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial / di
 Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



Vecha Salsabila H
 NIM : 11970524783

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU

Oleh:

VEICHA SALSABILA H

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan system kompensasi terhadap PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 55 orang. Pengumpulan data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan angka, penafsiran data dan penampilan serta hasilnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM. Dengan nilai $t_{hitung} = 4,121 > t_{tabel} = 2,007$. Sedangkan system kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM. Dengan nilai $t_{hitung} = 3,711 > t_{tabel} = 2,007$. Secara simultan, disiplin kerja dan system kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} = 16,740 > F_{tabel} = 3,18$. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil uji R square adalah sebesar 0,392 atau sebesar 39,2%. Sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Sistem Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menguraikan sumber yang dikutip.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION SYSTEM ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE BODIES OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, PEKANBARU

BY:

VEICHA SALSABILA H

11970524783

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and the compensation system on civil servants in the Personnel and Human Resources Development Agency in Pekanbaru City. This study used a population of 55 people. Data collection was used by distributing questionnaires. The method in this study uses descriptive quantitative research, which aims to test hypotheses using numbers, interpretation of data, and appearance and results. The results of the study show that work discipline partially affects the performance of civil servants at BKPSDM. With $t_{count} = 4.121 > t_{table} = 2.007$. Meanwhile, the compensation system partially affects the performance of civil servants at BKPSDM. With $t_{count} = 3.711 > t_{table} = 2.007$. Simultaneously, work discipline and the compensation system have a positive and significant effect on employee performance with $F_{count} = 16.740 > F_{table} = 3.18$. The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable based on the results of the R square test is 0.392 or 39.2%. While the remaining 60.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Compensation System, and Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya sehingga saya sebagai peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru”**

Maksud penyusunan penelitian ini sebagai bukti bahwa penulis telah melaksanakan kewajiban sebagai mahasiswa yaitu sebagai salah satu kurikulum wajib yang harus ditempuh oleh Mahasiswa S1 Prodi Ilmu Administrasi Negara UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini jauh dari apa yang diharapkan dan tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dan pembimbing. Maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Wakil Rektor I Prof Dr. Hj. Helmiati, M.Ag. Wakil Rektor II Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd dan Wakil Rektor III Prof. Edi Erwan, S.Pt.,M.Sc.,Ph.D. sebagai pimpinan yang telah memberikan kebijakan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Dekan I, II dan III



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sate-slatc University of Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan juga selaku Penasehat Akademik (PA) penulis yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ikhwani Ratna, S.E, M.Si. Ak. selaku pembimbing yang memberikan masukan juga arahan demi lancarnya penelitan yang dilakukan agar menjadikan proposal/skripsi ini bermanfaat.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademik yang telah mendidik dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ayahanda Taufik Hidayat, dan Ibunda Akamna Azia, S.Ag Mereka yang dengan penuh kasih melatih penulis selalu melimpahkan restu atas kelancaran penyelesaian skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8. Untuk adek-adek penulis, Daffa Asyarof Hidayat dan Muhammad Afgan Arra Bani tercinta yang senantiasa memberikan do'a atas apa yang dikerjakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini berjalan dengan lancar.
 9. Untuk nenek dan kakek penulis, nenek Djasiar S (Alm) dan Hj. Yarni S, kakek Abdul Manaf (Alm) dan H. Abdul Aziz D tercinta yang telah senantiasa memberikan do'a dan dukungan atas apa yang dikerjakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini berjalan dengan lancar.
 10. Kepada ibu bapak, kakak abang yang berada pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru terutama kepada Popy Puspitasari dan Robby Yassari, S.Pd yang senantiasa melancarkan jalan penulis dalam penelitian pembuatan skripsi ini.
 11. Terima kasih kepada Sri Wike Rahayu dan Siti Ramadani yang sudah menemani dan berjuang bersama sampai selesainya skripsi ini.
 12. Terima kasih kepada Cindy Agusyanti, Ershinta, Septi Impiani, Kiki Whyuni, Yuni Syaputri, Jusmaini, yang sudah menemani dan berjuang Bersama sampai selesainya skripsi ini. Terima kasih juga kepada seluruh anak D administrasi Negara angkatan 19 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Terima kasih atas segala dukungannya yang selalu kompak dalam segala situasi.
 13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan maupun isinya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pihak yang membangun dan memperbaiki kekurangan dari skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi penulis.

Pekanbaru, Juni 2023

Veicha Salsabila H



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II	17
LANDASAN TEORI.....	17
2.1 Diskripsi Teori	17
2.1.1 Disiplin Kerja	17
2.1.2 Sistem Kompensasi.....	21
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Hubungan Antar Variabel	30
2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	30
2.2.2 Hubungan Sistem Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	31
2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja, Sistem Kompensasi dan Kinerja Pegawai	31
2.3 Pandangan Islam.....	32
2.4 Penelitian Terdahulu	35
2.5 Konsep Operasional	38
2.6 Kerangka Berfikir	40
2.7 Hipotesis.....	41
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3	Sumber Data	41
3.4	Variabel Penelitian	42
3.5	Populasi	43
3.6	Teknik Pengumpulan Data	43
3.7	Teknik Analisis Data	45
BAB IV		50
GAMBARAN UMUM		50
4.1	Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru	50
4.2	Visi Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru	53
4.3	Tugas pokok dan fungsi	53
4.4	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru	55
4.5	Uraian Tugas (job description)	57
BAB V		69
HASIL DAN PEMBAHASAN		69
5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	69
5.2	Distribusi Jawaban Responden	70
5.3	Hasil Analisis Data	76
5.4	Pembahasan	89
BAB VI		93
PENUTUP		93
6.1	Kesimpulan	93
6.2	Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		96



DAFTAR TABEL

Hak Cipta dan Hak Moral UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 1 Jumlah Golongan Jabatan Struktural PNS Tahun 2023 Kota Pekanbaru.....	4
Tabel 1. 2 Jumlah Golongan Jabatan Fungsional PNS Tahun 2023 Kota Pekanbaru	5
Tabel 1. 3 Absensi per hari Setiap bulannya BKPSDM Kota Pekanbaru	6
Tabel 1. 4 Pencapaian Kinerja Sasaran.....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Penelitian	38
Tabel 3. 1 Skala Likert	44
Tabel 3. 2 Kriteria Pengujian.....	49
Tabel 5. 1 Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 5. 2 Usia Responden	69
Tabel 5. 3 Lamanya Bekerja	70
Tabel 5. 4 Distribusi Jawaban Responden X1	71
Tabel 5. 5 Distribusi Jawaban Responden X2	73
Tabel 5. 6 Hasil Jawaban Responden Y	75
Tabel 5. 7 Uji Validitas Disiplin Kerja X1	77
Tabel 5. 8 Uji Validitas Sistem Kompensasi (X2)	78
Tabel 5. 9 Uji Validitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).....	79
Tabel 5. 10 Uji Reabilitas Variabel X1, X2 dan Y	80
Tabel 5. 11 Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y	81
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 5. 13 Uji Heteroskedesitas Glejser	83
Tabel 5. 14 Hasil Analisis Linear Berganda.....	84
Tabel 5. 15 Hasil Analisis Uji t (X1) Terhadap (Y)	86
Tabel 5. 16 Hasil Analisis Uji t (X2) Terhadap (Y)	86
Tabel 5. 17 Hasil Analisis Uji F X1 dan X2 terhadap Y	87
Tabel 5. 21 Uji Koefisiensi Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	38
--------------------------------------	----



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya yang sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi secara efektif dan efisien. Dalam konteks penyelenggaraan negara, peran sumber daya manusia ialah faktor yang sangat menentukan bagi kelangsungan kehidupan pemerintahan dan pembangunan pemerintahan. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) peran Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan amanat kebijakan pembangunan memerlukan aparatur yang professional, jujur, adil dan bertanggung jawab (Septiani, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain ialah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan pegawai, keterampilan atau sikap pegawai, ketegasan pemimpin seperti adanya sanksi hukum atau aturan seperti pembinaan disiplin kerja, dan hubungan yang baik antar individu pegawai serta kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi pegawai yang baik. Disiplin kerja ialah sikap menghormati, patuh terhadap aturan-aturan yang ada (Yulianti, 2021).

Organisasi maupun instansi baik itu swasta maupun pemerintah mempunyai perspektif serta keterampilan yang disiplin untuk meningkatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi MSDM paling penting dan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil karena merupakan urusan penyelenggaraan pelayanan publik. Peraturan Nomor 94 Tahun 2021 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil secara jelas mengatur kewajiban yang harus dipatuhi. Namun dalam pelaksanaannya, kualitas etika dan disiplin kerja pegawai yang berlaku di instansi belum optimal dikarenakan adanya permasalahan internal pegawai (Sudrajad, 2022).

Disiplin adalah salah satu fungsi yang paling penting dari MSDM. Hal ini dikarenakan semakin bagus kedisiplinan pegawai maka akan semakin bagus kinerja pegawai tersebut. Dapat dilihat masih ada pegawai yang kurang disiplin. Hal ini bisa dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, tiba terlambat masuk kantor, dan sering menjadwalkan liburan seperti hari libur nasional. Ini bisa menjadi masalah disiplin pegawai. Lemahnya system pengawasan jam kerja di lingkungan PNS, bisa juga menjadi factor terjadinya masalah terhadap disiplin kerja (Hemmy Fauzan, 2019).

Kinerja pegawai haruslah diperhitungkan karena menjadi salah satu kunci keberhasilan. Kinerja adalah hasil yang diukur dari tingkat efesiensi dan efektifitas seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung juga oleh sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kerjasama yang baik, menghilangkan peraturan yang dapat menghambat kerja, menerapkan sanksi, pengawasan yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi, dan menyelenggarakan pelatihan yang berkala untuk meningkatkan keterampilan pegawai. (Wau, Samalua Waoma, 2021)

Kinerja pegawai merupakan upaya untuk membuat pemahaman bersama tentang sasaran kerja yang akan dicapai dan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai memfokuskan kepada kompetensi untuk mencapai tujuan. (Liny F. Lakoy, 2019) Semakin tinggi kualitas kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan dan yang lainnya. Keberhasilan kinerja pegawai tidak terbatas pada kegiatan Pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kinerja, produktifitas, salah satu kunci sukses sebuah instansi adalah kualitas Sumber Daya Manusia-nya (E. R. Tarigan, 2020).

Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Sukmarwati, n.d.). Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu otoritas atau Lembaga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang mempengaruhi sikap sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti Tindakan, sikap dan perilaku rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas tempat kerja dan bonus (Saputro, 2017).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tidak dapat dihindari bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling genting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai (Purbawi & Sunardi, 2022). Kompensasi adalah pengasilan berupa uang atau barang yang diterima, baik langsung maupun tidak langsung, oleh seorang pegawai sehubungan dengan jasanya pada suatu instansi (Nuralita & Nugraha, 2018).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru merupakan salah satu instansi negara dengan dengan pegawai negeri sipil sebagai pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dimana visinya adalah terwujudnya pelayanan kepegawaian yang profesional efektif dan efisien. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka diperlukannya kualitas kinerja pegawai yang baik dalam memenuhi tugas-tugas mulai dari kepala badan hingga jajaran staff yang paling bawah di seluruh lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru (Hidayat, 2021).

Tabel 1.1 Jumlah Golongan Jabatan Struktural PNS Tahun 2023 Kota Pekanbaru

No	Golongan	Nama Ruang	Nama Pangkat	Jumlah
1.	Golongan I	I/d	Juru Tk.1	1
2.	Golongan II	II/a	Pengatur Muda	1
		II/c	Pengatur	3
		II/d	Pengatur Tk.1	7
3.	Golongan III	III/a	Penata Muda	6
		III/b	Penata Muda Tk.1	5
		III/c	Penata	7
		III/d	Penata Tk.1	13
3.	Golongan IV	IV/a	Pembina	1
		IV/b	Pembina Tk.1	1
Total Jumlah Pegawai				45

Sumber: BKPSDM Kota Pekanbaru 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai PNS struktural di BKPSDM Kota Pekanbaru berjumlah 45 pegawai. Dari data tersebut golongan III/d Penata Tingkat 1 merupakan jumlah golongan yang paling banyak di BKPSDM Kota Pekanbaru.

Tabel 1. 2 Jumlah Golongan Jabatan Fungsional PNS Tahun 2023 Kota Pekanbaru

No	Golongan	Nama Ruang	Nama Pangkat	Jumlah
1.	Golongan II	II/d	Pengatur Tk.1	1
2.	Golongan III	III/a	Penata Muda	4
		III/b	Penata Muda Tk.1	3
		III/d	Penata Tk.1	1
3.	Golongan IV	IV/b	Pembina Tk.1	1
Total Jumlah Pegawai				10

Sumber: BKPSDM Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai PNS fungsional di BKPSDM Kota Pekanbaru berjumlah 10 pegawai. Dari data tersebut golongan III/a Penata Muda merupakan jumlah golongan PNS fungsional yang paling banyak di BKPSDM Kota Pekanbaru. Jumlah keseluruhan PNS structural dan Fungsional di BKPSDM Kota Pekannbaru sebanyak 55 pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang disurvei, teridentifikasi beberapa masalah disiplin pegawai berupa ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan masalah kehadiran karena kurangnya disiplin itu sendiri. Berikut ialah daftar hadir resmi BKPSDM Kota Pekanbaru:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 1. 3 Absensi per hari Setiap bulannya BKPSDM Kota Pekanbaru

No	Tahun	Bulan	Pegawai	Alpha	Keterlambatan
1	2021	Januari	56 orang	8	20
2		Februari	43 orang	14	23
3		Maret	64 orang	1	19
4		April	61 orang	5	26
5		Mei	63 orang	2	14
6		Juni	61 orang	1	23
7		Juli	61 orang	1	22
8		Agustus	62 orang	2	17
9		September	65 orang	3	22
10		Oktober	63 orang	2	18
11		November	64 orang	1	16
12		Desember	65 orang	4	18
13	2022	Januari	63 orang	2	20
14		Februari	62 orang	0	21
15		Maret	56 orang	2	29
16		April	57 orang	1	8
17		Mei	58 orang	0	15
18		Juni	54 orang	0	21
19		Juli	56 orang	1	9
20		Agustus	57 orang	3	13
21		September	55 orang	5	15
22		Oktober	58 orang	4	20
23		November	56 orang	2	21
24		Desember	54 orang	2	16

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fenomena yang terjadi dengan pengamatan di BKPSDM Kota Pekanbaru, melalui data diatas didapati adanya ketidakdisiplinan pegawai, pada tahun 2021 bulan April mengalami peningkatan menjadi 26 pegawai yang terlambat, dan pada bulan mei 2021 mengalami penurunan keterlambatan menjadi 14 pegawai. Selanjutnya pada tahun 2022 bulan maret keterlambatan mengalami kenaikan menjadi 29 pegawai dan pada bulan juli mengalami

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penurunan menjadi 9 pegawai. Para pegawai tersebut tidak mengikuti peraturan jam kerja kantor dengan masih adanya terlambat masuk kantor menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 tentang hari kerja dan jam kerja instansi pemerintah dan pegawai aparatur sipil negara.

Adapun hari kerja instansi sebanyak lima hari kerja dalam seminggu yaitu senin sd jumat. Pada hari senin s.d rabu jam kantor di mulai pukul 07.30-16.00 dan hari Kamis-jumat jam kantor di mulai pukul 7.30-16.30 berlaku untuk seluruh OPD dan jam kerja pegawai ASN sebanyak 6.000 menit dalam sebulannya tidak termasuk jam istirahat, tetapi pegawai masih ada yang terlambat dengan masuk kantor lewat dari pukul 07.30, menambah jam istirahat. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota pekanbaru karena akan ada pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dalam waktu satu hari tetapi ketidaksiplinan pegawai itu maka pekerjaan tertunda dan selesai tidak tepat waktu. Adapun alasan pegawai itu terlambat salah satunya dikarenakan pemindahan kantor dari Sudirman ke kulim badak yang mengakibatkan jauhnya waktu tempuh ke lokasi kantor tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwasanya ada PNS tidak melakukan tugasnya pada saat jam kerja.

Selain itu penulis juga mengaitkan belum optimalnya pelayanan dari SDM di BKPSDM dengan masalah kompensasi bagi PNS saat ini masih dirasakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Pola kompensasinya masih menentukan gaji pokok yang sama bagi PNS berpangkat sama. Pola ini



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berpatokan dengan konvensi ILO Nomor 100 yang menyatakan gaji yang sama pekerjaan yang sama. Pola ini sama dengan pasal 7 ayat 1 UU No 43 Tahun 1999 yang menyatakan Setiap PNS berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Padahal UU Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamatkan system kompensasi berdasarkan prestasi kerja untuk memicu kinerja pegawai. Yang artinya Setiap pegawai negeri itu berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya dan gaji yang diterima oleh PNS harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.

Adapun kompensasi lainnya yang berlaku salah satunya tunjangan PNS. Adapun beberapa tunjangan yang diterima oleh PNS di luar gaji pokok yakni tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan umum. Pada peraturan walikota pekanbaru nomor 55 tahun 2021 pasal 8 tentang perhitungan TPP ASN yaitu:

$$\text{Basic TPP ASN} = \text{Besaran tunjangan kinerja BPK per jabatan} \times \text{indeks kapasitas fiscal daerah} \times \text{indeks kemahalan konstruksi} \times \text{indeks penyelenggaraan pemerintah daerah.}$$

- a. Ideks kapasitas fiscal daerah kota pekanbaru memiliki nilai bobot 1.
- b. Indeks kemahalan konstruksi memiliki nilai bobot 0,8638.
- c. Indeks penyelenggaraan pemerintah daerah memiliki nilai bobot 1.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kompensasi ini berkaitan dengan disiplin kerja, Ketika pegawai itu telat atau kecepatan pulang akan berpengaruh jika melebihi batas waktu yang telah ditentukan akan ada pemotongan tunjangan kinerja. Pada Peraturan Walikota Pekanbaru Pasal 22 tentang Komponen Pengurangan TPP ASN.

- a. Bagi pegawai ASN yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dengan ketentuan dihitung secara kumulatif lebih dari 7 jam 30 menit selama 1 bulan kehadiran, dikenakan pemotongan 3% terhadap penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat 2 huruf b.
- b. Bagi pegawai ASN yang tidak mengikuti apel mulai kerja Setiap hari tanpa ada pemberitahuan yang sah maka TPP ASN dipotong 1% Setiap ketidakhadiran.
- c. Bagi pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang sah, akan dikenakan pemotongan 3% per selama tidak masuk kerja terhadap penilaian disiplin kerja.

Fenomena yang sering terjadi ialah kompensasi yang masih belum sepenuhnya dirasakan dapat memenuhi harapan pegawai, yang mana pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak sama penghasilannya. Ketidakadilan ini masih terjadi dalam pemberian gaji PNS, karena hingga kini pemberian gaji PNS masih didasarkan pangkat, bukan kinerja pegawai.

Adapun fenomena lainnya yang terjadi pada belakangan ini yaitu keterlambatannya pembayaran tunjangan pada awal tahun dengan alasan yang tidak di ketahui. Karena keterlambatan ini mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup, keterbatasan uang membuat pegawai harus berhemat untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Padahal didalam pasal 7 undang-undang tersebut, bahwa gaji pegawai negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga sehingga pegawai negeri itu bisa focus terhadap tugas yang dipercayakanya.

Selain itu permasalahan terkait kompensasi langsung ialah salah satunya pemberian uang kerja lembur bagi pegawai yang bekerja diluar jam kerja tetapi tetap kerja lembur, dikarenakan bonus kerja lembur telah dihilangkan. Terkait dengan peraturan Hak PNS yang diatur berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 yaitu PNS berhak memperoleh gaji, insetif, tunjangan, fasilitas cuti, jaminan pensiun, jaminan Kesehatan, dan jaminan hari tua serta pengembangan kompetensi. Selain pemberian gaji, PNS juga mendapatkan tunjangan dan tambahan penghasilan seperti yang diatur pada peraturan walikota pekanbaru nomor 55 tahun 2021 tentang tambahan penghasilan PNS yang dapat dijadikan landasan dalam memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi pegawai.

UIN SUSKA RIAU

Tabel 1. 4 Pencapaian Kinerja Sasaran

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian Kinerja 2022
Mewujudkan ASN yang Profesional	Presentase ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar	65,00%	74,02%	113,88%
	Presentase ASN dengan capaian nilai kinerja katagori baik	83,00%	88,00%	106,02%
Meningkatnya kualitas pelayanan public dan kinerja penyelenggaraan pemerintahan	Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) BKPSDM	82,00 (B)	82,81 (B)	100,98%
	Nilai Evaluasi AKIP BKPSDM	80,00 (A)	72,59 (BB)	90,74%

Sumber: LKjIP BKPSDM Kota Pekanbaru

Berdasarkan data table diatas indicator kinerja pada strategis pertama yaitu mewujudkan ASN yang memiliki kompetensi sesuai standar dengan target TA 2022 65,00% dengan realisasi TA 2022 113,88% hal ini mengalami pencapaian yang memuaskan. Sedangkan indicator kinerja kedua presentase ASN dengan capaian nilai kinerja katagori baik dengan target TA 2022 82,00% dengan realisasi TA 2022 88,00% serta capaian kinerja TA 2022 106,02% hal ini juga mengalami pencapaian yang memuaskan. Strategis kedua yaitu meningkatkan kualitas pelayanan public dan kinerja penyelenggaraan pemerintah, indek kepuasan masyarakat (IKM) BKPSDM tidak mencapai target

dari 82,00 dengan realisasi 2022 82,81 dengan capaian kinerja 2022 menjadi 100,98%. Ada beberapa unsur layanan indek kepuasan masyarakat (IKM) BKPSDM tidak tercapai antara lain:

1. Unsur peryaratan layanan
2. Unsur system, mekanisme, dan prosedur
3. Unsur waktu penyelesaiannya
4. Unsur kompetensi pelaksanaanya
5. Unsur perilaku pelaksanaanya
6. Unsur sarana dan prasarana

Sedangkan Nilai evaluasi AKIP BKPSDM dari target 2022 A dan realisasi 2022 nilai 72,59 (BB) serta capaian kinerjanya 90,74% hal ini mengalami pencapaian yang tidak memuaskan, ditandai dengan presentase yang menunjukkan tidak terpenuhinya target. Adapun factor tidak terpenuhinya presentase tersebut adalah:

1. Rencana kerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran
2. Pengukuran kinerja dikembangkan dengan menggunakan teknologi informasi.
3. Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment.
4. IKU direviu secara berkala

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk Langkah-langkah nyata.

Pada pasal 14 ayat 1 pembayaran TPP ASN Setiap bulanya dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Pembayaran TPP ASN pada ayat 1 didasarkan oleh:

- a. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari besaran TPP ASN yang diterima pegawai ASN
- b. Penilaian disiplin kerja sebesar 30% dari besaran TPP ASN yang diterima pegawai ASN.

Pada ayat 4 pengukuran disiplin kerja mengacu pada rekapitulasi kehadiran pegawai ASN. Maka dari itu penulis bermaksud memfokuskan kajian ini pada pengaruh dua factor disiplin pegawai dan system kompensasi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Pekanbaru. Penulis memutuskan judul karya berdasarkan permasalahan yang ditemukan sekaligus memfokuskan pembahasan penelitian ini, maka penulis menentukan judul skripsi: *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru”*.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan di atas, penulis dapat merumuskan pokok permasalahan penelitian ini yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Apakah pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja PNS di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru?
2. Apakah pengaruh dari system kompensasi terhadap kinerja PNS di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja pegawai dan system kompensasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja PNS di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis mengenai pengaruh dari disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis mengenai pengaruh system kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai dan system kompensasi secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau: State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

sama, yaitu mengenai Disiplin Kerja, Sistem Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memberikan wawasan mengenai kinerja pegawai khususnya dalam disiplin kerja dan system kompensasi. Oleh sebab itu, pegawai dapat memahami disiplin kerja dan system kompensasi itu terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan terkait disiplin kerja, system kompensasi dan kinerja pegawai. Dapat digunakan sebagai bahan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi uraian mengenai landasan teori yang digunakan, sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, dalam hal ini, menjelaskan tentang teori-teori, konsep-konsep tentang variable-variabel dalam penelitian.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat produk yang akan diteliti, struktur dan instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan, sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan mengenai obyek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian yang akan datang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Mengutip dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Isni Ramadina, 2020)

Menurut Handoko (2017) berpendapat bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan standar organisasi dan dilaksanakan dalam dua cara: disiplin preventif dan disiplin korektif. tindakan disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan mendorong para karyawan untuk mengikuti standar dan aturan yang ada agar tidak terjadi pelanggaran aturan. Tindakan disiplin korektif adalah kegiatan mengatasi pelanggaran aturan dan berusaha menghindari pelanggaran lebih lanjut (Hatumena & Pogo, 2018).

Menurut Darsono dan Siswandoko (2015) menjelaskan disiplin merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, tidak mudah emosi, dan tidak mementingkan diri sendiri. Disiplin berarti sikap menghargai, menilai, dan mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta yang berlaku serta bertanggung jawab atas sanksi yang dijatuhkan (Yulianti, 2021).



Mengutip dari Sutrisno 2013 disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam produktivitas organisasi dan karyawan. Disiplin yang tinggi, dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut (Darmanto, 2015).

Bersumber dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, tujuan dari Disiplin PNS ini ialah untuk kesanggupan PNS dalam menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Kepegawaian, 2021). Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti kedisiplinan karyawan adalah selalu tiba dan pulang tepat pada waktunya, melakukan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua aturan dan standar yang berlaku. Disiplin kelembagaan baik jika sebagian besar pegawai menaati peraturan yang ada (B. Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah disiplin dalam arti sikap, tindakan dan perilaku yang sesuai dengan aturan, perilaku seseorang dalam mematuhi tata kerja yang ditetapkan, atau aturan dari suatu instansi pemerintah baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan dalam Sinambela (2016) berpendapat yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja Setiap anggota dalam suatu organisasi yaitu, sebagai berikut:

a. Tujuan dan keterampilan

Tujuan dan keterampilan mempengaruhi disiplin anggota. Namun, tujuan yang dapat dicapai harus jelas dan ditetapkan dengan sempurna sehingga menantang kemampuan mereka. Artinya pekerjaan yang diberikan kepada anggota harus sesuai dengan tingkat kemampuan anggota itu sendiri sehingga anggota dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.

b. Pemimpin yang teladan

Pemimpin menentukan kedisiplinan anggotanya karena pemimpin berperan sebagai role model atau panutan bagi bawahannya. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, adil, dan konsisten. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

c. Kompensasi

Penghargaan dapat mempengaruhi disiplin anggota karena memberi mereka rasa kepuasan dan kecintaan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka. Ketika kecintaan anggota terhadap pekerjaan meningkat, disiplin anggota meningkat.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Keadilan

Keadilan juga mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja. karena ego dan fitrah manusia merasa penting dan dibutuhkan sama dengan manusia lainnya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga disiplin anggota. Sanksi keras membuat anggota semakin takut melanggar aturan organisasi.

f. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan anggotanya.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar anggota lainnya membantu terciptanya disiplin organisasi (Ilham Edika, 2019).

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara & Octorend, 2015) indikator yang dipakai untuk mengukur disiplin kerja ialah:

- a. Taat peraturan jam masuk, istirahat dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan
- b. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- d. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.1.2 Sistem Kompensasi

Menurut Akbar, 2021 kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Sembiring et al., 2021).

Sistem kompensasi ialah factor yang sangat penting bagi pekerja. Orang bekerja dalam suatu organisasi, agar karyawan dapat bekerja secara kompetitif untuk mencapai tingkat keberhasilan yang optimal dalam organisasi tersebut. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk fisik atau tidak berwujud yang memerlukan perhitungan dan biasanya dibebaskan dari pajak penghasilan. Tujuan dari penghargaan ini ialah untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka (Langingi, 2018).

Hasibuan (2013) berpendapat kompensasi ialah pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan, langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi fasilitas (Saputro, 2017).

Menurut Wibowo (2016) mengartikan kompensasi ialah imbalan atas penggunaan tenaga kerja atau jasa yang diberikan oleh seorang pegawai (Hatumena & Pogo, 2018).

Kompensasi adalah kegiatan pemberian upah atau imbalan yang dilakukan oleh suatu Lembaga untuk memperbaiki dan mengembangkan perilaku kerja pegawai atau pekerja. Oleh karena itu, jika agensi melakukan kegiatan ini dengan baik dan akurat, maka akan memuaskan dan memotivasi

kinerja karyawan dan memungkinkan mereka untuk mencapai target yang ditetapkan oleh agensi (Ade Haryuningsih dkk, 2022).

1. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Rivai dalam Sopiah & Sangadji, 2018 bahwa kompensasi dibagi menjadi dua yaitu, sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial langsung dapat dibagi menjadi dua jenis kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a) Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran pokok, pembayaran kinerja, pembayaran insentif, komisi, bonus, dan pembayaran, sedangkan pembayaran Tangguh mencakup manfaat pensiun dan akumulasi saham.
 - b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi, tunjangan pensiun, biaya sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan fasilitas meliputi rumah dinas, biaya pindah, dan transportasi.
- b. Kompensasi non finansial, terdiri dari keamanan kerja seperti keamanan posisi, peluang promosi, pengakuan pekerjaan, penemuan baru, dan prestasi khusus, sedangkan lingkungan kerja seperti pujian, kebaikan, kenyamanan layanan, kesenangan dan kondusif (Herawati et al., 2021).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Nawawi dalam Priansa (2017), menjabarkan ada tiga jenis kompensasi yaitu, sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifat tidak tetap atau sewaktu-waktu (Dwianto et al., 2019).

2. Indikator Kompensasi

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa indikator kompensasi yakni:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Insetif

Insetif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir kusus, fasilitas kantor yang memadai (Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, 2021).

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk kegiatan organisasi yang memotivasi karyawan individu untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan praktik rutin dari efesiensi, akuntabilitas, atau tanggung jawab manajemen. Ini digunakan dengan mereferensikan seperangkat kriteria seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan berdasarkan untuk memenuhi kode etik, penilaian kinerja harus dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi mencapai hasil yang diinginkan. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengekang perilaku yang tidak



diinginkan dengan memberikan umpan balik yang tepat waktu pada hasil kinerja dan dengan memberikan imbalan intrinsik dan ekstrinsik (Yulianti, 2021).

Menurut Wirawan 2019 kinerja pegawai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku, kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kinerja pegawai ialah upaya membangun pemahaman Bersama tentang tujuan kerja yang ingin dicapai dan tercapainya tujuan kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangat penting karena menitikberatkan pada kemampuan untuk mencapai tujuan, membantu karyawan mencapai kinerja dan memberikan kontribusi dalam perhitungan kerja (Liny F. Lakoy, 2019).

Dari berbagai definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dilakukan individu baik segi kualitas maupun kuantitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut (Pratama, 2022) adapun beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja pegawai yaitu:

- a. Proses pembagian tanggung jawab ialah pendelegasian tugas, tanggung jawab, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan.
- b. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, diskusi, konflik sekecil apa pun pasti akan muncul di dalam lembaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pengelolaan materi kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja individu.
- d. Hasrat yang dimiliki individu, menyadari bahwa jika individu menginginkan, maka dengan adanya aktivitas tersebut individu tersebut akan mendapat keuntungan dari kinerja yang baik.
- e. Peluang meningkatkan ketika individu memahami keinginannya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Kecintaan para pegawai, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
- g. Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan didalam organisasi.

2. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian ialah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pada pasal 2 ayat 1 pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 menjelaskan Pegawai Negeri dibagi menjadi:

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada ayat 1 huruf a pegawai negeri yang dimaksud ialah:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat ialah pegawai negeri sipil yang gajinya itu dibebankan kepada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Nondapartemen, kesekretariat Lembaga tertinggi, instansi vertikal di daerah provinsi, kabupaten kota, kepaniteraan, yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pengadaan dan lain-lain, yang diperbantukan atau diperkejakan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kota dan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Pegawai negeri sipil daerah ialah pegawai negeri sipil daerah yang gajinya ditanggung kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintahan daerah, atau diperkejakan diluar instansi induknya.
- c. Pegawai negeri sipil lainnya yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah dimana masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU 43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian.

Maka dari itu pegawai negeri ialah salah satu organ yang paling penting bagi eksistensi suatu negara, keberadaan pegawai negeri sipil selain sebagai bagian dari eksekutif juga terdapat organ lainnya seperti Lembaga yudikatif maupun eksekutif.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penilaian Kinerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan Pokok-pokok kepegawaian, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, sebagai berikut:

- a. Pegawai Negeri Sipil ialah PNS yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang.
- b. Evaluasi kinerja pelayanan publik ialah suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis oleh pejabat penilaian terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS
- c. Prestasi kerja ialah hasil kerja yang dilakukan oleh Setiap PNS unit organisasi sesuai dengan tujuan kerja dan perilaku kerja pegawai tersebut.
- d. Rencana kerja dan sasaran PNS
- e. Target ialah jumlah beban kerja masing-masing PNS
- f. Perilaku kerja ialah perilaku Setiap pejabat public sesuai dengan peraturan perundang-undang
- g. Rencana kerja tahunan ialah rencana yang merangkum semua kegiatan tahunan dan mentargetkan yang dicapai oleh instansi pemerintah.
- h. Pejabat penilai ialah PNS yang dinilai langsung oleh atasannya.
- i. Atasan pejabat penilaian ialah atasan langsung dari pihak yang dinilai.

- j. Pejabat pembina kepegawaian ialah pejabat yang mengatur kewenangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS (Menteri Negara Sekretaris Negara, 1999).

4. Indikator kinerja pegawai

Menurut (Robbins, 2012) Indikator kinerja pegawai yakni:

- a. Kualitas
- b. Kuntitas
- c. Penggunaan waktu dalam kerja
- d. Efektifitas
- e. kemandirian

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, dikarenakan pertumbuhan organisasi atau instansi. Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Seperti halnya yang dikatakan (Shelviana, 2015) bahwa sebagaimana kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilakukan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi.

Yang artinya bahwa Ketika disiplin kerja diselenggarakan dengan baik dan dilaksanakan berdasarkan peraturan-peraturan dan prinsip-prinsip yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

berlaku, sehingga tercapainya kinerja suatu pegawai yang dapat mewujudkan suatu tujuan organisasi/instansi tersebut.

2.2.2 Hubungan Sistem Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Almadudi, 2022) Kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dari organisasi tersebut. Sehingga dapat terbentuk tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi dan berkinerja tinggi yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai agar organisasi tersebut dapat mendorong pegawainya lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tersebut. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dan dapat juga meningkatkan kinerja organisasi/instansi.

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja, Sistem Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara disiplin kerja, system kompensasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya, dimana didalam kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksanakannya yang berarti bahwa pegawai negeri sipil itu sudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3.2 Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Kompensasi, seperti faktor produksi lainnya yaitu jumlah uang yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas upaya mereka dalam menciptakan kekayaan. Pemberian kompensasi seseorang pegawai itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud dilihat dari tiga aspek yaitu mencukupi pangan, sandang, dan papan. Allah SWT berfirman dalam Al-Quraan surat Al-Baqarah ayat 233:

أَتَيْتُمْ مَّا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ نَاحُجٌ فَلَا أَوْلَادَكُمْ تَسْتَرْضِعُونَ أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنْ

بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا َلَلَهُ أَنْ وَاعْلَمُوا َللهِ وَاتَّقُوا ِلْمَعْرُوفِ

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Baqarah: 233).

Ayat ini menjelaskan bahwa dalam membayar upah pegawai harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah disepakati. “Jika anda ingin anak anda disusui oleh orang lain, tidak ada salahnya membayar dengan jumlah yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wajar”. Maksudnya jika kamu ingin memberikan pekerjaan pada seseorang, pemberi kerja haruslah adil kepada pegawai, apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka akadnya menjadi tidak sah, hendaknya pemberi kerja tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada pihak yang dirugikan oleh kedua belah pihak.

2.3.3 Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam

Pengertian kinerja adalah metode yang menjelaskan bagaimana kerja dilakukan untuk mendapatkan hasil, tetapi pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Melalui surat At-Taubah ayat 105 yang diturunkan oleh Allah SWT, yaitu:

بِمَا فَعَيْتُمْ ۖ وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٌ إِلَيْهِ وَاسْتَرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا ۗ أَلَمْ تَعْمَلُوا ۚ كُنْتُمْ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul serta orang-rang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Berdasarkan ayat di atas, pekerjaan apa yang telah mereka lakukan, niscaya Allah akan membalas setiap perbuatan manusia. Penerapan kata tersebut adalah jika ingin mencapai hasil kinerja yang baik, maka harus juga bekerja keras. Sesungguhnya orang yang ingin bekerja akan diangkat derajatnya oleh Allah SWT.



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari Peneliti
Ade Haryuningsih, Wahidin Septa, Renisyia Ayu (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai pengaruhnya sebesar 47%. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai pengaruhnya sebesar 57,9%. Maka kompensasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran bekaasi.	Dalam penelitian terdahulu ini menggunakan tiga variable yaitu kompensasi (X1) pengawasan (X2) dan efektivitas kerja (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variable dengan variable X1 nya Disiplin Kerja, X2 sistem kompensasi dan Y kinerja pegawai. Selain itu juga lokasi penelitian ini juga berbeda.
Windy Nuralita dan Joko Tri Nugraha	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan	Hasil dari pengelolaan data menunjukkan: pertama, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tegalrejo magelang. Kedua, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya	Perbedaanya terletak pada variabelnya dimana penelitian terdahulu memakai variable pengaruh gaya kepemimpinan (X1), system kompensasi (X2) dan kinerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menjiplak atau menyalin atau membuat tiruan atau sejenisnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari Peneliti
	Tegalrejo	kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tegalrejo. Ketiga, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tegalrejo. Keempat, adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai d kantor kecamatan tegalrejo.	selain itu lokasi penelitian ini juga berbeda penelitian terdahulu terletak di kantor kecamatan tegalrejo sedangkan penelitian ini terletak di BKPSDM Kota Pekanbaru.
Sherly Sherlyana	Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kecamatan samarinda ulu kota samarinda	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang.	Perbedaan dalam penelitian terdahulu ini yaitu menggunakan dua variable yaitu X1 disiplin kerja dan Y kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variable X1 nya Disiplin Kerja, X2 sistem kompensasi dan Y kinerja pegawai. Lalu perbedaan lainnya yaitu letak lokasi penelitiannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari Peneliti
Saoyo	Analisis Pengaruh Motivasi, kemampuan, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KPUD kabupaten tabalong	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variable bebas yang terdiri dari variable motivasi, kemampuan, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai KPUD kabupaten tabalong. Variable kepemimpinan merupakan variable independent yang dominan mempengaruhi variable dependen yaitu kinerja pegawai KPUD kabupaten tabalong	Perbedaan dalam penelitian terdahulu ini yaitu menggunakan empat variable yaitu X1 motivasi, X2 kemampuan, X3 disiplin kerja dan Y kinerja. Sedangkan penelitian ini memakai tiga variable yaitu X1 nya Disiplin Kerja, X2 sistem kompensasi dan Y kinerja pegawai. Lalu perbedaan lainnya ialah letak lokasi penelitian.
Salman Farisi, Juli Iriawati, Muhammad Fahmi	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero)	Perbedaan dalam penelitian terdahulu ini yaitu menggunakan tiga variable yaitu X1 motivasi X2 disiplin kerja dan Y kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan X1 nya Disiplin Kerja, X2 sistem kompensasi dan Y kinerja pegawai. Perbedaan lainnya ialah



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari Peneliti
			letak lokasi penelitian.

2.5 Konsep Operasional

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja dan system kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan BKPSDM. Agar memudahkan pemahaman tersebut, maka perlu adanya konsep operasional terhadap variable yang akan dibahas serta indikatornya. Berikut konsep operasional:

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Disiplin Kerja (X ₁)	disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat peraturan jam masuk, istirahat dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturannya yang telah diberlakukan 2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku 3. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas 4. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai Setiap harinya. 	Mangkunegara dan Octorend, 2015

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
2	Sistem Kompensasi (X)	kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insetif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Afandi, 2018
3	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku, kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu dalam kerja 4. Kemandirian 	Robbins 2012

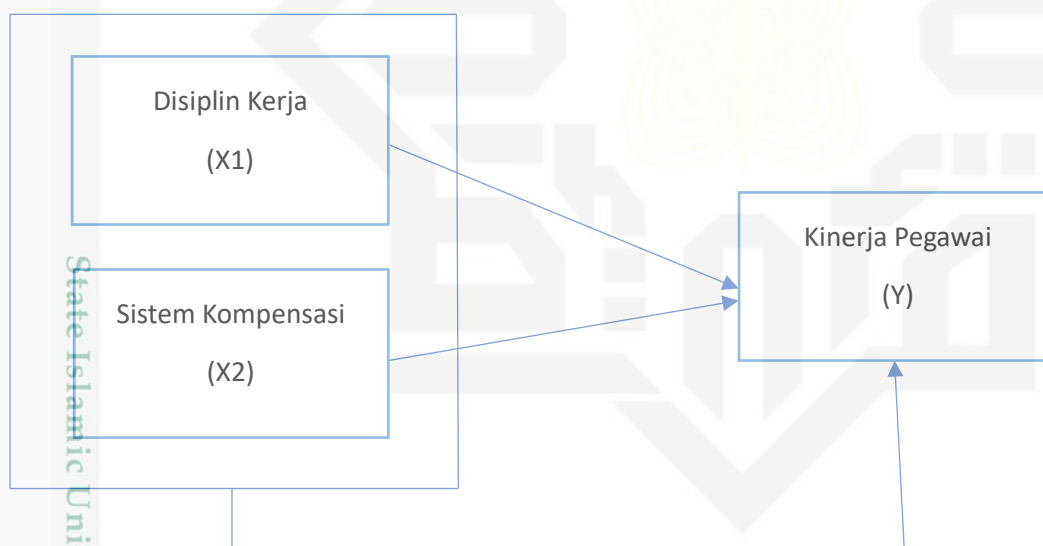
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik akan merasionalkan hubungan antar variable yang diteliti. Secara teoritis, hubungan antara variable independent dan dependen harus dijelaskan (Sugiyono, 2015).

Pertanyaan yang dianggap penting dalam penelitian ini adalah dampk disiplin kerja dan system kompensasi terhadap kinerja PNS. Variable bebas dalam penelitian ini ialah disiplin kerja dan system kompensasi. Sedangkan variable terikat dalam penelitian ini ialah kinerja PNS. Kerangka paradigma untuk penelitian ini ditunjukkan pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Hipotesis

Salah satu tujuan penelitian ialah menguji hipotesis. Hipotesis ialah asumsi tentative bahwa hubungan anantara variable independent dan dependen masih membutuhkan bukti kebenaran yang logis, jelas, dan dapat diuji. Sugiyono berpendapat bahwasanya hipotesis ialah jawaban sementara untuk merumuskan pertanyaan penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan tentatif karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relavan dan belum ada fakta empiris yang diakui oleh pengumpulan data. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H_{01} = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H_{a1} = Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H_{02} = Sistem Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H_{a2} = Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H_{03} = Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil

H_{a3} = Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif ialah analisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul dengan apa adanya tanpa harus membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2015). Metode kuantitatif deskriptif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan angka, penafsiran data dan penampilan serta hasilnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Waktu Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam waktu 5 bulan dimulai pada bulan Januari 2023 sampai dengan Mei 2023.

3.3 Sumber Data

Berdasarkan pengelompokannya, terdapat beberapa sumber data yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

Sumber Primer Menurut pendapat (Sugiyono, 2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer yang diperoleh melalui kuisisioner yang di sebarakan kepada pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BKPSDM yang difokuskan pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai objek penelitian.

2. Sumber sekunder Menurut (Sugiyono, 2015) adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Misalnya memberikan data melalui orang atau dokumen lain. Teknik pengumpulan data dilakukan oleh peneliti yang menyurvei, menganalisis, mengamati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam literatur (literatur, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) untuk mendukung penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah seperangkat atau objek yang memiliki variasi antara satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini variable digunakan untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis data.

Variabel yang di pakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variable bebas X atau variable independent merupakan variable yang mempengaruhi variable lainnya. Dalam penelitian ini variable independenya adalah Disiplin Kerja (X1) dan Sistem Kompensasi (X2).
2. Variable terikat Y atau variable dependen adalah variable yang dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini menjadi variable terikatnya adalah Kinerja pegawai (Y)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi ialah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan karakteristik tertentu, karakteristik yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan dari mana kesimpulan ditarik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada BKPSDM Kota Pekanbaru yang berjumlah 55 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan 55 sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru yang jumlah populasi sebanyak 55 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner yang digunakan sebagai sumber data primer, sedangkan Teknik studi literatur/pustaka, dan dokumentasi dilakukan sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Kusioner

Menurut (Sugiyono, 2015) berpendapat bahwa kusioner ialah Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kusioner digunakan oleh sejumlah besar responden dan dapat mengungkap informasi rahasia. Skala yang peneliti gunakan saat membuat kusioner skala *Likert*.

Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial. Skala Likert memiliki lima kategori yaitu:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015: 159)

3.6.2 Studi Literatur/Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah penelitian teoritis dan penelitian kepustakaan lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015). Penulis menggunakan kajian kepustakaan berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan.



3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah teknik yang membahas terkait proses pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Sebelum dianalisis dan dievaluasi, data tersebut diuji terlebih dahulu dengan:

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji Validitas ialah untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk Setiap pertanyaan ialah r hitung harus diatas 0,3. Karena jika r hitung kecil dari r tabel maka pertanyaan yang ditanyakan tidak valid. Begitupun sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan yang ditanyakan valid atau berkualitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji Reliabilitas ialah menentukan konsistensi pengukuran, apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten meskipun pengukuran dilakukan berulang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kali. Metode yang digunakan ialah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur pada skala alpha Cronbach 0-1. Jika nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti dia reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji normalitas ialah uji yang digunakan untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji statistic ini memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan residual berdistribusi normal, dan sebaliknya.

b. Uji Moltikolinieritas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji heteroskedastisitas ialah tujuannya untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada pengujian heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan metode uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Jika absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2015) Analisis

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

analisis yang digunakan untuk mengetahui

variable bebas terhadap variable prediksi (ramalan) tentang seberapa besarnya pengaruh nilai variabel terhadap kinerja pegawai. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 24 for windows yaitu, dimana:

Y = Variable terikat (Kinerja)

X1 = Variabel bebas (Disiplin)

X2 = Variabel bebas (Kompensasi)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.7.4 Uji Kesesuaian

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono, 2015) uji F ialah uji yang digunakan untuk menguji apakah kedua variable independent secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Dengan ketentuan nilai signifikansinya 0,05. Suatu variable akan berpengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji t ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Yang dimaksudkan bahwa apabila nilai dari t hitung kurang dari t tabel dapat dikatakan H_0 atau hipotesis nol nya diterima jadi secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak mempengaruhi, begitu juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan

variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat korelasi dari nilai R dijelaskan dibawah ini:

Tabel 3. 2 Kriteria Pengujian

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,1-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada saat ini berlokasi pada Komplek perkantoran Walikota Pekanbaru lantai 1 Jalan Abdul Rahman Hamid Kelurahan Tuah Negeri Kecamatan Tenayan Raya. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, mengalami perubahan juga perombakan pada saat berjalannya Pemerintah Kota Pekanbaru. Sebelum adanya Peraturan Pemerintah Daerah No.41 Tahun 2007, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Suatu bentuk bagian yang dipimpin oleh panjang bagian, dengan masing-masing empat sub bagian dikelola Sub Bagian Umum, Sub Bagian Mutasi, Sub Bagian Informasi dan dokumentasi, serta Sub Bagian Perencanaan (Pekanbaru, 2021).

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 nomor 19)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaga Negara Republic Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494)
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diubah lagi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomerklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota melakukan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Revormasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Revormasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

11. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerahkota Pekanbaru (Lembara Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9)

Diketahui pada 2008, berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah No.41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah yang selanjutnya ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 9 Tahun 2008, dan menjadi peraturan walikota pekanbaru nomor 175 tahun 2021 dan berupahnya kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru yang dikepalai oleh seorang Kepala Badan dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Sekretaris, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum.
 - b. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Kelompok jabatan fungsional
3. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi:
 - a. Kelompok jabatan fungsional
4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi, membawahi:
 - a. Kelompok jabatan fungsional
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahi :
 - a. Kelompok jabatan fungsional



6. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
7. Kelompok Jabatan Fungsional

4.2 Visi Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Pekanbaru

Adapun Visi dan misi pelayanan pada BKPSDM Kota Pekanbaru:

Visi:

Terwujudnya Pelayanan Kepegawaian Yang Profesional, Efektif, Dan Efisien

Misi:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian yang tertib, cepat, tepat akurat, dan akuntabel.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang cerdas dan komunikatif dalam memberikan pelayanan.
3. Mengembangkan sistem pelayanan berbasis informasi teknologi

4.3 Tugas pokok dan fungsi

Tugas pokok BKPSDM dipisahkan yang telah terbagi struktural eselon II dan eselon III, adapun mengenai tugas pokok pada setiap eselon tersebut yaitu memudahkan pekerjaan dalam melakukan urusan penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan lainnya, Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, menyusun, merumuskan juga melaksanakan program kerja Sekretariat, Bidang Mutasi juga Promosi bertugas memberi bantuan terhadap tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan mutasi

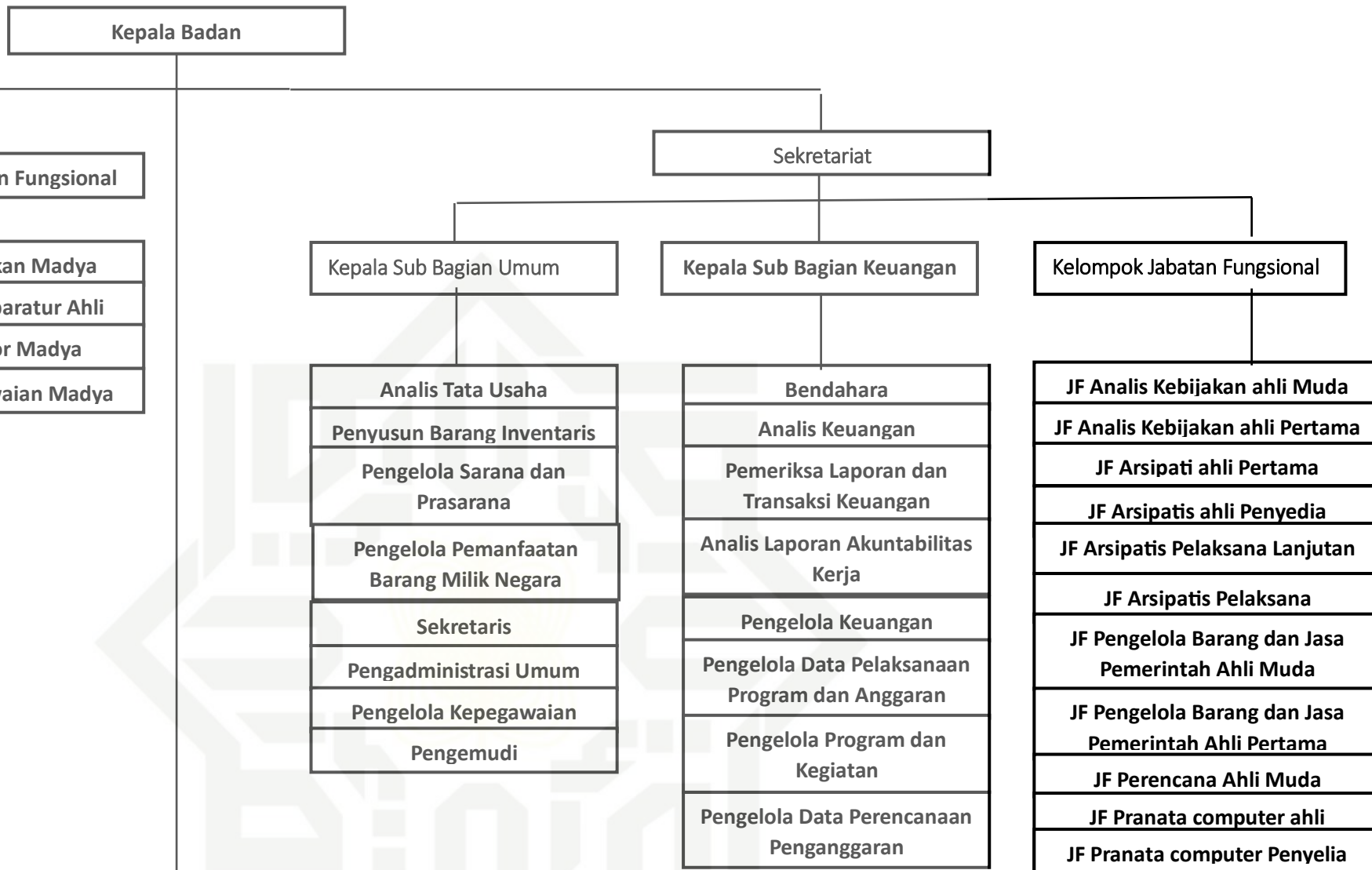


dan promosi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur juga Penghargaan bertugas bantuan tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. Bidang Pengadaan Pemberhentian juga Sistem Informasi bertugas sebagai bantuan kepada tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan pengadaan, pemberhentian, Sistem Informasi ASN dan fasilitasi profesi ASN. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan pengembangan kompetensi PNS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

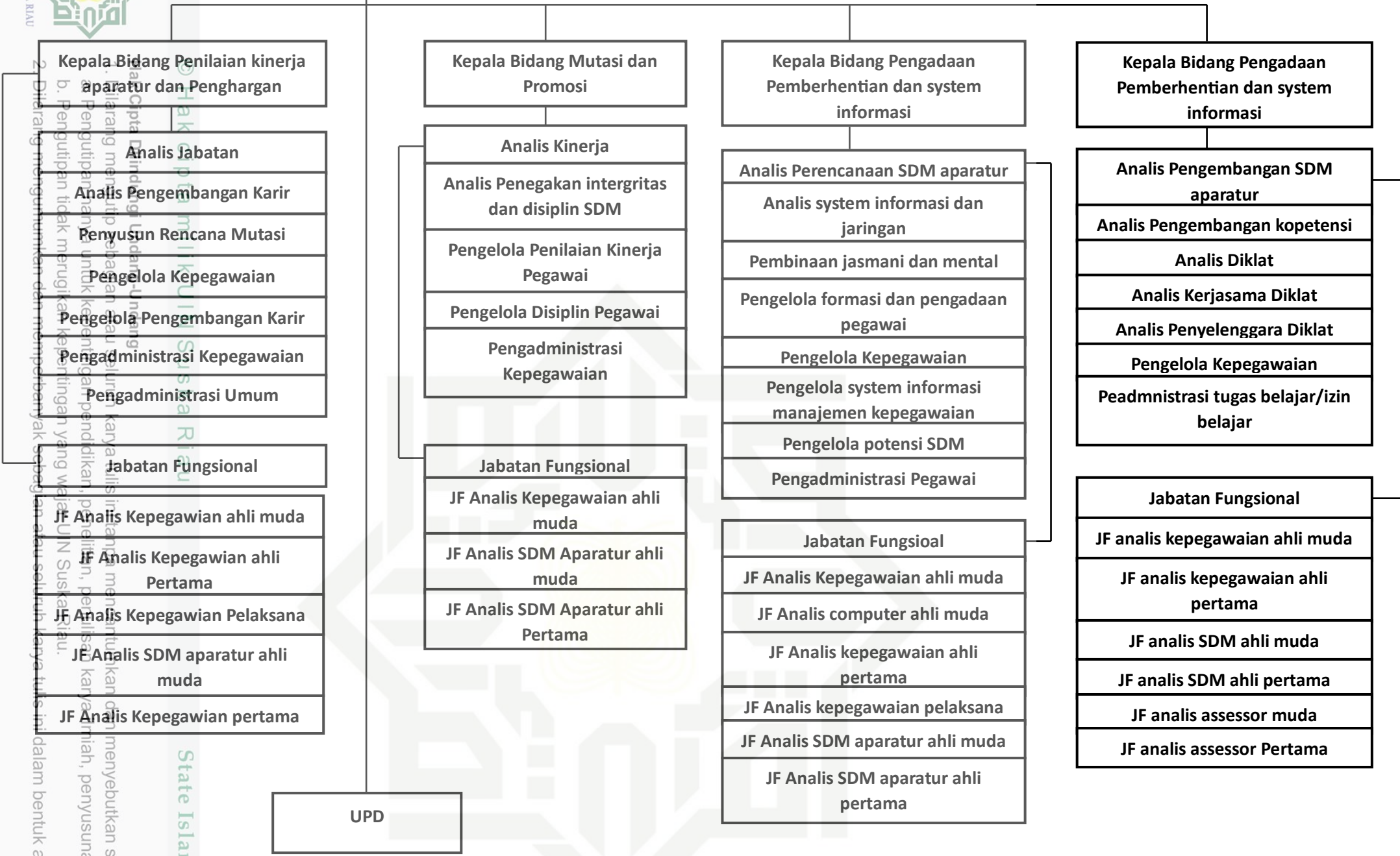


Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau untuk tujuan lain yang wajar UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak mengikat dan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U





2. Ditaring mengemukakan dan memperbanyak sebagai atau seluruhnya dalam bentuk apapun t
 a. Cipta Dinding Undang-Undang
 b. Penugasan tidak mengikatkan kepastian yang wajar UIN Suska Riau.

Hak milik UIN Suska Riau
 State Islamic U



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.5 Uraian Tugas (job description)

A. Kepala Badan

- 1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas mendukung walikota pada kinerja personil, pelatihan juga tugas bantuan sebagainya.
- 2) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi:
 - a. Pengembangan konsep desain, program implementasi personel juga pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya perangkat keras didasari perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - b. Pengembangan konsep desain serta program implementasi personel pengembangan untuk memperbaiki kualitas sumber daya didasari perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - c. Konsep pelatihan implementasi layanan manajemen personalia dan pengembangan personalia beerlandaskan peraturan undangan.
 - d. Pembuatan konsep kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.
 - e. Merumuskan konsep pengelolaan sistem informasi Aparatur Sipil Negara.
 - f. Penyiapan bahan koordinasi program dan pendidikan.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- g. Penyiapan bahan untuk mengkoordinasikan, berkolaborasi atau menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- h. Pemenuhan tugas lain yang diberikan pimpinan disesuaikan pada tugasnya.

B. Sekretariat

Sub Bagian Umum

- 1) Sub bagian umum sebagai perencanaan, penyusunan, perumusan juga pelaksanaan program kerja bagian umum dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bertugas sebagai perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja bagian umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Sub bagian umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pembuatan bahan rencana dan pelaksanaan program kerja kelompok umum berdasarkan peraturan perundang-undangan juga petunjuk dari pimpinan seperti petunjuk pelaksanaan tugas.
 - b. Mempersiapkan segala sesuatu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk perancangan juga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, tata usaha, umum, perlengkapan dan anggaran juga kearsipan
 - c. Pembuatan bahan untuk pengumpulan, pengolahan dan pengolahan perundang-undangan juga pengolahan informasi, data di bagian umum serta perumusan dan pelaksanaan kegiatan terkait kepegawaian.



- d. Pembuatan bahan rencana keprotokolan, koordinasi dengan instansi yang bertanggung jawab sesuai bidang serta memunculkan kehumasan.
- e. Menyiapkan bahan untuk melakukan layanan yang baik, membimbing tamu, upacara dan rapat dewan.
- f. Pembuatan bahan pengurus perjalanan dinas dan fungsi pengurus perkantoran.
- g. Penyiapan bahan pelaksanaan perencanaan perencanaan barang milik daerah, meliputi, anggaran, pengadaan, penerimaan, menyimpan, pendistribusian, penggunaan, kenaikan harga, kebutuhan serta keamanan dan pelestarian barang milik daerah.
- h. Penyiapan bahan administrasi penggunaan serta perawatan kendaraan dinas.
- i. Penyiapan bahan untuk perancangan serta mengkoordinir aktifitas kebersihan, kenyamanan ruangan kantor, disiplin pegawai dan keselamatan area kantor
- j. Merencanakan penyusunan serta pelaksanaan pengelolaan informasi kepegawaian dan kepegawaian, mutasi, pemeringkatan (duk) dan pendaftaran PNS, serta pengajuan tugas evaluasi kinerja PNS.
- k. Membagikan tugas sesuai bidang serta tanggung jawab yang diberikan di lingkungan subbagian umum agar semua yang ditugaskan menjadi efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- l. Mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan serta prosedur yang berlaku di lingkungan subbagian umum terhindar dari kesalahan dalam bertugas.
- m. Melakukan evaluasi subtugas, subdepartemen umum dengan membandingkan rencana tindakan penugasan dibuat sebagai bahan pelaporan kinerja dan peningkatan kinerja selanjutnya.
- n. Pemenuhan penugasan diberikan oleh sekretaris sesuai dengan pimpinannya.

C. Sub Bagian Keuangan

- 1) Sub bagian keuangan memiliki tugas yaitu membuat rencana serta menjalankan program kerja instansi keuangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Sub bagian keuangan bertugas pada maksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Mempersiapkan perencanaan serta menjalankan program bagian keuangan.
 - b. Penyiapan bahan yang diatur undang-undang dibidang perumusan serta pelaksanaan bidang keuangan, pengelolaan kekayaan, juga petunjuk dari otoritas pengatur sebagai panduan kinerja.
 - c. Penyiapan bahan kegiatan autentikasi serta verifikasi kelengkapan surat permintaan pembayaran (SPP)
 - d. Mempersiapkan surat perintah membayar (SPM)
 - e. Penyiapan bahan untuk verifikasi setiap harinya kuitansi/pembayaran.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- f. Penyiapan bahan sertifikasi rekening (SPI) bagi Bendahara Pendapatan dan Beban.
- g. Penyusunan bahan kegiatan akuntansi juga laporan keuangan.
- h. Penyiapan bahan kegiatan manajemen aset, termasuk akuntansi, inventarisasi dan area real estate, sesuai dengan peraturan.
- i. Menyiapkan pengurusan dokumen dan sertifikat hak milik teritorial selain tanah atau bangunan.
- j. Mendistribusikan penugasan pada bawahan disesuaikan pada kinerja serta tanggung jawab yang diberikan pada bidang keuangan sehingga tugas yang diberikan diselesaikan secara efisien dan efektif.
- k. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas disesuaikan pada peraturan serta prosedur pada bagian keuangan, agar dapat mengurangi kesalahan pekerjaan.
- l. Evaluasi terhadap penugasan yang diberikan kepada bidang keuangan dilakukan dengan membandingkan rencana Tindakan pada kinerja dapat diselesaikan sebagai laporan operasional serta peningkatan dengan yang telah diselesaikan.
- m. Direktur pelaksana bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas lain dalam lingkup pekerjaannya.

D. Bidang Mutasi dan Promosi

- 1) Bidang Mutasi dan Promosi bertugas sebagai bantuan kinerja pimpinan dalam kegiatan sub urusan mutasi dan promosi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2) Bidang Mutasi dan Promosi dalam bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

- a. Pembuatan serta koordinasi bahan perencanaan juga menjalankan program dibidang mutasi dan promosi, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk dari pimpinan.
- b. Penyusunan dan pengoordinasian bahan rumusan kebijakan mutasi dan promosi
- c. Penyusunan bahan koordinasi melakukan proses mutasi dan promosi.
- d. Memberikan arahan pada kegiatan mutasi dan promosi.
- e. Pengoordinasian kegiatan verifikasi file mutasi serta promosi.
- f. Mengkoordinasikan evaluasi berjalan dan melaporkan mutasi dan promosi berjalan.
- g. Penyusunan dan pengoordinasian kegiatan seleksi jabatan.
- h. Menyiapkan dan memimpin proses persetujuan proposal promosi jabatan struktural dan operasional.
- i. Pembagian tugas mutasi dan promosi di antara bawahan dengan tugas masing-masing serta bertanggungjawab yang dibebankan, sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.
- j. Memberikan arahan kegiatan penugasan dengan ketentuan serta prosedur yang ada bagi pegawai mutasi dan promosi, agar terhindar dari kesalahan penugasan.
- k. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas memastikan tidak ada kesalahan atribusi dalam peraturan dan prosedur mutasi dan promosi pegawai.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pemenuhan penugasan lain yang diberi oleh sekretaris disesuaikan pada pimpinannya.

E. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- 1) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Tanggung jawab harus mendukung sebagian tanggung jawab Kepala Badan dalam menangani aspek evaluasi kinerja mesin dan memberikan penghargaan.
- 2) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan serta koordinasi bahan rencana dan menjalankan program kerja berdasarkan evaluasi dan penghargaan atas kinerja mesin sesuai peraturan perundang-undangan dan Instruksi dari atasan sebagai panduan penugasan.
 - b. Penyiapan dan koordinasi bahan penyusunan asas evaluasi kinerja dan penghargaan.
 - c. Persiapan dan koordinasi evaluasi kerja
 - d. Penyusunan mengevaluasi hasil evaluasi kinerja dan mengkoordinasikan pelaksanaannya.
 - e. Persiapan kegiatan tender dan pelaksanaan pelaksanaan.
 - f. Penyusunan dan menyusun usulan memberikan penghargaan.
 - g. Mempersiapkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan penilaian kinerja serta evaluasi dan pelaporan penghargaan.
 - h. Menugaskan pekerjaan kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada bidang Device Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Evaluation and Reward agar tugasnya dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

- i. Memberikan petunjuk penugasan sesuai ketentuan serta prosedur yang berlaku di bidang evaluasi kinerja perangkat dan bidang penghargaan, sehingga terhindar dari kesalahan dalam penugasan.
- j. Melakukan evaluasi subtugas bagian evaluasi kinerja peralatan dan penghargaan secara fungsional membandingkan tugas dengan rencana yang dilakukan untuk laporan operasional serta perbaikan kinerja ke depan.
- k. Pemenuhan penugasan oleh pimpinan yang telah diberikan.

F. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi

- 1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Tanggung jawab termasuk membantu beberapa tanggung jawab pimpinan dalam menangani penyelidikan terkait dengan akuisisi, pelepasan dan sistem informasi.
- 2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi dalam tugas dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pembuatan dan koordinasi bahan rencana dan menjalankan program kerja perolehan, pemberhentian dan sistem informasi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk pengawasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - b. Persiapan dan koordinasi bahan untuk formula kebijakan pembelian, tujuan dan informasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Penyusunan dan pengoordinasian bahan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK
- e. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian PNS dan PPPK.
- f. Pengoordinasian pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian PNS dan PPPK
- g. Pengoordinasian pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian
- h. Penyusunan dan pengoordinasian sistem informasi kepegawaian
- i. Pengoordinasian kegiatan profesi fasilitasi lembaga ASN
- j. Penyusunan dan koordinasi pelaksanaan evaluasi laporan pelaksanaan pembelian, pengambilan keputusan dan pengelolaan data.
- k. Membagi penugasan antara bawahan pembelian, pengunduran diri dan bidang IT sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.
- l. Memberikan instruksi pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku kepada bawahan di bidang pembelian, pemrograman dan sistem informasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- m. Melakukan evaluasi kinerja akuisisi, mengeluarkan dan sistem informasi dengan membandingkan Tindakan perencanaan dengan tugas yang disusun sebagai laporan operasional serta perbaikan kinerja ke depan.
- n. Pemenuhan penugasan oleh pimpinan disesuaikan pada kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

G. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

- 1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur bertugas Mendukung sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan aparatur.
- 2) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan serta koordinasi susunan rencana dan menjalankan program kerja di bidang pengembangan kompetensi PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk dari atasan dijadikan panduan pelaksanaan tugas.
 - b. Penyusunan dan pengoordinasian bahan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN
 - c. Penyusunan dan koordinasi uji kompetensi pusat pengembangan kompetensi dan pemetaan kompetensi tugas struktural dan fungsional (*Assessment Centre*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
 - d. Penyusunan serta pengoordinasian penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS
 - e. Pembuatan dan koordinasi bahan analisis kebutuhan perencanaan untuk meningkatkan staf pelatihan, pelatihan spesialis fungsional dan sosial budaya, struktur manajemen dan pelatihan dasar.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- f. Mengkoordinasikan kerjasama atau menyelenggarakan kegiatan peningkatan pelatihan PNS, pelatihan profesi dan sosial budaya, pelatihan kepemimpinan kepemimpinan dan pelatihan dasar.
- g. Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi serta laporan pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- h. Pembagian kerja antar bawahan dalam bidang pengembangan keahlian perangkat keras sesuai bidang dan tanggung jawab atas tugas dapat dilaksanakan secara efisien serta efektif.
- i. Mengontrol proses instruksi kinerja kepada personel pengembangan kompetensi peralatan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan kinerja tidak gagal.
- j. Evaluasi tugas pengembangan kapabilitas peralatan dilakukan dengan membandingkan rencana tindakan dengan tugas yang akan datang sebagai bahan laporan operasional dan peningkatan kinerja.
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

H. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok jabatan fungsional bertugas melaksanakan sebagian tugas badan sesuai dengan bidang keahlian dan ketentuan peraturan perundang undangan.
- 2) Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimakeud dalam pasal 3 ayat (1) huruf b angka 3, huruf c angka 1, huruf d angka 1, huruf e angka 1 dan huruf f angka 1, terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang Terdiri dari kelompok peran sesuai spesialisasi, dikelola oleh sub-koordinator yang melapor dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertanggung jawab kepada manajer area di masing-masing kelompok uraian peran.

- 3) Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Melakukan tugas membantu pengelola kawasan dalam penyusunan, pelaksanaan dan rencana pemantauan, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan dalam kelompok kerja yang meringkas uraian tugas di masing-masing kelompok.
- 4) Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) Ditetapkan oleh Manajer Sumber Daya Manusia berdasarkan rekomendasi pejabat yang berwenang.
- 5) Nomenklatur, tugas dan fungsi sub-koordinator dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) tercantum dalam lampiran ii sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan walikota.

I. UPD

- 1) Melakukan tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan badan dapat dibentuk upt.
- 2) Upt dimaksud di ayat (1), dipimpin oleh kepala upt berada pada naungan kepala badan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t (parsial) variable disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 4,121. $t_{hitung} = 4,121 > t_{tabel} = 2,007$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan variable disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, maka disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 3,711 > t_{tabel} = 2,007$. Dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, maka disimpulkan bahwa variable system kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.



3. Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengujian, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Berdasarkan uji F, maka diperoleh Fhitung untuk variable Disiplin Kerja dan system kompensasi sebesar 16,740 maka Fhitung = 16,740 > Ftabel = 3,18. Dengan tingkat nilai probabilitas F ialah sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, maka disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X_1) dan Sistem Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai masukan atau pertimbangan untuk dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

- a. Bisa lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan adanya pengawasan terhadap pegawai tersebut secara berkelanjutan. Disiplin kerja itu ditunjukkan kepada pihak tanpa memandang atasan atau bawahan sesuai dengan tugas dan wewenang.
- b. Dalam pengambilan kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya disiplin kerja karyawan semakin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat. Pihak instansi juga dapat memberikan kompensasi adil dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut.

- c. Untuk penelitian selanjutnya ada baiknya mengembangkan variable-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variable akan dapat mengasilkan kesimpulan yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Haryuningsih dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 124–131.
- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Almadudi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(2), 794.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–20.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Madrasah Aliyah*. 7, 17.
- Hemmy Fauzan, annisa nur hikmah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan Dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 13(2), 1–9.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayat, D. M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan)*. February, 6.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ilham Edika, A. S. (2019). Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan PT. Sucofindo Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6, 825.
- Isni Ramadina. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Nusa Surya Ciptadana Kota Sukabumi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 185–204., 1(Vol. 1 No. 2 (2020): Jurnal Mahasiswa Manajemen), 185–204.
- Kepegawaian, P. P. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Langingi, E. C. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupten Minahasa Tenggara. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Liny F. Lakoy. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administro*, 1(1), 05–09.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328.
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Menteri Negara Sekretaris Negara. (1999). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. *Ali Asadzadeh (2017)the Role of Tourism on the Environment and Its Governing Law.Electic Journal of Biology* 13., 3, 1–8.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem



- Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 02(01), 96–104.
- Pekbaru, W. (2021). *Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 175 Tahun 2021*.
- Pratama, C. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu*. 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 2(1), 137.
- Rachma, N. A. (2022). *Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputro, B. (2017). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*.
- Sembiring, M., Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.
- Septiani, D. D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri)*.
- Shelviana, S. (2015). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 3(4), 1912–1926.
- Sudrajad, A. (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sukmarwati, A. (n.d.). *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Tarigan, E. R. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara*.
- Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Yulianti, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Karya Wiratama Kota Baru*. February, 6.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan nama saya Veicha Salsabila H, mahasiswi Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau jurusan Administrasi Negara. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Dilakukan dalam rangka menyelesaikan program studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun organisasi daerah. Oleh karena itu mohon kesediannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi tidak untuk dipublikasikan, dan kerahasiaan data yang akan diisi akan tetap dijaga. Atas Kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama:

Jenis Kelamin:

- a. **Pria**
- b. **Wanita**

Usia:

- a. **20-30 tahun**
- b. **31-40 tahun**
- c. **> 40 tahun**

lamanya bekerja

- a. **< 1 tahun**
- b. **1-5 tahun**
- c. **> 5 tahun**

Posisi/Jabatan:

(wajib diisi)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian:

Berikanlah tanda (√) pada jawaban yang menurut bapak/ibu anggap paling sesuai:

Keterangan:

SS : Sangat Setuju dengan skor 5

S : Setuju dengan skor 4

KS : Kurang Setuju dengan skor 3

TS : Tidak Setuju dengan skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1



a. Disiplin Kerja (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu hadir dengan tepat waktu					
2	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya patuh akan peraturan instansi					
5	Saya selalu patuh dalam mengenakan seragam yang telah ditetapkan instansi					
6	Saya selalu patuh dalam menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan instansi					
7	Saya focus mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya pada saat jam operasional					
8	Ketika saya tidak terlambat saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan jam operasional					
9	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi					
10	Saya bekerja sesuai dengan harapan masyarakat					



b. System Kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya					
2	Besarnya kompensasi yang diberikan instansi telah adil dan layak kepada pegawai					
3	Kompensasi yang diterima sesuai dengan peraturan pemerintah					
4	Pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja pegawai					
5	System pemberian kompensasi yang ada di instansi sudah berjalan dengan baik					
6	Pihak instansi memberikan kompensasi berupa insentif kerja kepada pegawai yang berprestasi					
7	Pemberian gaji selalu diberikan tepat waktu					
8	Pemberian tunjangan selalu diberikan tepat waktu					
9	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan instansi sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Saya merasa instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruhnya atau tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Saya merasa sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
4	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan					
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					
9	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					
10	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi					

1. Dianggap melanggar Undang-Undang Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dianggap melanggar Undang-Undang Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabulasi Data

a. Disiplin Kerja X1

No	X1										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	43
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	39
5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	42
6	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
9	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
10	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	44
11	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	39
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
13	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
14	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
15	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	41
16	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	44
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
19	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
20	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
21	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
22	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
25	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	38
26	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	41

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 2. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 3. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 4. Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 5. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



27	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
30	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
31	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
32	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
35	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	40
36	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	38
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
40	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
41	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	40
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
43	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	42
44	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	44
45	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
46	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	42
47	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	40
48	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
50	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
52	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
53	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
55	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	42

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan harus mencantumkan nama penulis, penerbit, dan tahun terbit.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



System Kompensasi

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. System Kompensasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan, penerbitan, dan penyusunan bahan ajar.
 3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	X2										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
6	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	36
7	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
10	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	43
11	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	37
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
13	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
14	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	43
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
16	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	40
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
20	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
22	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
23	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
24	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
25	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	35
26	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
27	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45



@ Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan harus mencantumkan sumber, dan menghormati hak cipta penulis.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Kinerja Pegawai

28	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
29	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
30	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
35	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
36	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
38	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
40	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
43	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
44	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	38
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
47	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
49	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
50	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
51	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
52	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
53	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
55	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	42
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	40
5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	40
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	40
8	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
9	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
10	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	42
11	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	40
12	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
13	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
14	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
15	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
16	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
17	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
18	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
19	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
20	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
21	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
26	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
29	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



30	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
32	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	42
33	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	40
34	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
35	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
36	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	42
37	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	39
38	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
39	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
40	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
41	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
42	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
43	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
44	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
45	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
46	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
47	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	36
48	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
49	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
50	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
51	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
52	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
53	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	40
54	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	42
55	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan harus disertai dengan pernyataan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2876/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 15 Mei 2023 M
Sifat : Biasa 24 Syawwal 1444 H
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Ikhwani Ratna, SE, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

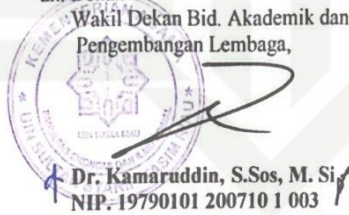
Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Veicha Salsabila H
NIM : 11970524783
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP-19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-0938/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023 Pekanbaru, 26 Januari 2023 M
Sifat : Biasa 4 Rajab 1444 H
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Veicha Salsabila H
NIM. : 11970524783
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.
Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail.fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2865/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 15 Mei 2023 M
24 Syawwal 1444 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu pintu
Provinsi Riau
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Veicha Salsabila H
NIM. : 11970524783
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/280/2023



- a. Dasar : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/53251 tanggal 30 Januari 2023, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : VEICHA SALSABILA H
2. NIM : 11970524783
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang : S1
6. Alamat : BENGKONG HARAPAN 2 BLOK JI NO. 06 KEL. BENGKONG LAUT KEC. BENGKONG-KOTA BATAM-KEPULAUAN RIAU
7. Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KONPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
 2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
 3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
 4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.
- Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 31 Januari 2023

Plt. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru



Drs. H. SYOFFAIZAL, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19840529 198603 1 003

Tembusan

- Yth : 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Abdul Rahman Hamid Kelurahan Tuah Negeri Kecamatan Tenayan Raya
PEKANBARU - 28289

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4/BKSDM-SET/ 411 /2023

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FABILLAH SANDY, SE., M.AP
N I P : 19740320 199403 1 002
Pangkat/ Gol : Pembina (IV/a)
Jabatan : Plt. Kepala Badan
Satuan Organisasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : VEICHA SALSABILA H
NIM : 11970524783
Jenjang/ Fakultas : S1 – EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU

Adalah benar telah melaksanakan Riset / Penelitian Skripsi dengan judul :
"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU" pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Pekanbaru, 12 Juni 2023

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKANBARU


FABILLAH SANDY, SE., M.AP
Pembina - Tingkat I
NIP. 19740320 199403 1 002



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Veicha Salsabila H, lahir di Batam pada tanggal 22 April 2001. Penulis lahir dari pasangan Ayahanda Taufik Hidayat dan Ibunda Akamna Azia yang merupakan anak kesatu (1) dari tiga (3) bersaudara. Pendidikan formal yang ditempuh penulis yang pertama adalah Sekolah Dasar Negeri 010 Kecamatan Bengkong Kota Batam, lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam dan lulus pada tahun 2016. Berikutnya penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia Kota Batam dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Tinggi Negeri dengan mengambil Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2022, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru. Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di kelurahan Sei Kijang, Kecamatan Bandar Sei Kijang, Kabupaten Pelalawan. Sebagai tugas akhir perkuliahan penulis melaksanakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru** “ dibawah bimbingan ibuk Ikhwani Ratna, SE., M. Si. Pada tanggal 04 Juli 2023 penulis dinyatakan LULUS dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui Ujian Munaqasyah Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.