

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Aceh

Azkia Aufa¹, Sarboini², Arsyad³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹azkiaaufa01@gmail.com

²sarboinise@serambimekkah.ac.id

³arsyad@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh,. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan lembar pertanyaan (kuesioner). Jumlah populasi sebanyak 84 orang, sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sensus* yang berarti semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 84 orang. Peralatan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil penelitian, dimana nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase 29,1% dan yang sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini seperti komitmen kerja, kemampuan kerja, rekan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,966 nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 3,107. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,966 > 3,107$) dapat diartikan secara simultan ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh, sehingga hipotesis H_a diterima. Hasil pengujian uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diketahui bahwa ketiga variabel (X_1 , X_2 dan X_3) adalah signifikan, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,790, 2,859 dan 2,948 > 1,989), sehingga pernyataan hipotesis H_a dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel motivasi kerja (X_2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,272, dan diikuti oleh variabel kompensasi kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,243, serta variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,199.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, di mana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Radhiana, 2020). Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sarboini *et al.* 2022). Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Dalam menghadapi persaingan di era global semakin ketat, para pegawai dalam organisasi dituntut untuk bekeja lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Mauliza, 2020). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins, 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki peranan yang besar bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat meningkat apabila kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi mengalami peningkatan tentu saja organisasi kinerja pegawai selalu menjadi perhatian serius karena memiliki dampak yang sangat menguntungkan sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan mudah melalui peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja pegawai dan lain-lain. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor pertama adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin pegawai dirasakan semakin penting manfaatnya, karena adanya tuntutan pekerjaan/jabatan dan bertujuan baik untuk peningkatan karir maupun non karir pegawai baru/lama. Menurut Taufani (2022) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan di mulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi. Menurut Sutanto (2018)

disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan dapat dilihat dari para pegawai dalam menjalankan kewajiban mereka yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak instansi atau perusahaan, seperti disiplin dalam waktu bekerja, baik waktu pergi dan pulang. Pada umumnya para pegawai hadir di kantor jam 8 pagi dan pulang sampai waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang diberikan juga harus dapat diselesaikan dengan baik. Sebagai contoh laporan kerja harian yang harus diselesaikan di akhir bulan serta dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai dikarenakan mereka belum memahami konsep diri secara baik, sehingga mereka sering berfikir tidak mampu melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau perusahaan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, anda lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan (Amri, 2020). Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. pegawai juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan karyawan yang bekerja di bawahnya. Atasan seharusnya tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih peka terhadap keadaan sumber daya manusia (SDM) karena bagaimanapun merekalah yang menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Tanpa karyawan, maka ide-ide kreatif tidak akan dapat dijalankan dan perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan (Robbins, 2018). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi pada karyawan menurut Leiter (Rivai, 2012) yaitu tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan di mana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar, imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial di antara para pegawai, terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif “suka atau tidak suka” dari atasan, dan terjadinya konflik moral yang mengenyampingkan prinsip pribadi positif karena tuntutan pekerjaan. Faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin suatu instansi, baik berupa kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan & pengembangan, sehingga dengan memberikan kompensasi tersebut dapat menumbuhkan kinerja pada pegawai, dimana kompensasi adalah bayaran yang diberikan organisasi/perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh yaitu sebanyak 84 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *sensus* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 84 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2012). Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.179	2.529		2.443	.017		
	Disiplin Kerja	.199	.071	.266	2.790	.007	.971	1.030
	Motivasi Kerja	.272	.095	.277	2.859	.005	.941	1.062
	Kompensasi	.243	.083	.283	2.948	.004	.964	1.038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,179 + 0,199 X_1 + 0,272 X_2 + 0,243 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian simultan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.548	3	26.849	10.966	.000 ^b
	Residual	195.869	80	2.448		
	Total	276.417	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien korelasi dan determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.265	1.565

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai diperoleh $F_{hitung} = 10,966$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,107. Hal ini memperlihatkan, bahwa berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (a). Dengan demikian dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) dapat diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh.

Uji Secara Parsial

Hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 22 pada hasil uji secara parsial diperoleh :

H₂ : $\beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,790, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, pada taraf signifikansi sebesar 0,007. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a2} diterima)

H₃ : $\beta_2 \neq 0$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,859 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, pada taraf signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh berpengaruh signifikan (H_{a3} diterima)

H₄ : $\beta_3 \neq 0$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,948, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, pada taraf signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. (H_{a4} diterima)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Aceh.

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu, kinerja pegawai, ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,291. Nilai tersebut bermakna bahwa sebesar 29,1% kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a1} diterima). Temuan hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Taufani (2022) yang berjudul analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a2} diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,95 dimana angka tersebut mendekati nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya responden setuju bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Temuan hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Suwanto (2019) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh berpengaruh signifikan (H_{a3} diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar sebesar 4,12 dimana angka tersebut melebihi nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami (2022) yang berjudul disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh berpengaruh signifikan (H_{a4} diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar sebesar 3,98 dimana angka tersebut mendekati nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Hardiansyah *et al.* (2019) yang berjudul Pengaruh Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh, selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh, serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh.

Ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, setelah dilakukan analisis regresi ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh. Selanjutnya koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. 2020. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hardiansyah, Asep, Zahara Tussoleha Rony dan Soehardi Soehardi. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Vol 1, No. 2.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

- Mauliza, P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Radhiana, R. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Sthephen P . 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. 2022. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sutanto, Panca Heri dan Eny Ariyanto. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 1.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 1
- Taufani, Muhammad. 2022. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 18 No. 1.
- Utami, Riyadini Riyan. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*. Vol 14 (No1).