

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Muningsih et al., (2020:31) manajemen adalah sebuah proses. Proses merupakan suatu cara sistematis yang sudah ditetapkan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan merujuk pada definisi di atas, maka manajemen ialah suatu proses yang menekankan keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut **(Hasibuan 2020:10)** manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut **Hery (2018)**, berpendapat bahwa manajemen adalah proses mengkoordinir pekerjaan secara efisien dan efektif, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan pekerjaan telah berjalan efisien, manajemen juga fokus pada tujuan organisasi.

Normi (2018:3) Manajemen adalah proses bekerja dengan menggunakan sumber daya organisasi baik sumber daya manusia maupun yang lainnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan control (*controlling*). Menurut **(Robbins dan Coulter)** dalam **(Kristina and Widyaningrum 2019)** manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut **(Kristina and Widyaningrum 2019)** manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari seluruh definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen ialah suatu ilmu yang dimiliki oleh seorang (manajer) untuk mengarahkan seseorang atau kelompok dan fasilitas yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut **Robbins & Coulter (2018:45)**, manajemen memiliki 4 fungsi yaitu:

a. *Planning.*

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan, untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang. Manajer adalah salah satu yang menentukan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Sebagai seorang manajer harus menetapkan strategi dan mengembang rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

b. *Organizing.*

Pengorganisasian dirancang untuk mengatur dan menyusun pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian meliputi menetapkan tugas, siapa yang akan menjalankan tugas, dan bagai mana tugas tersebut akan dikerjakan. Dengan melakukan pengorganisasian, manajer dapat mengelompokan tugas dan membentuk struktur organisasi agar muncul kejelasan bagaimana siapa melapor kepada siapa dan bagaimana keputusan harus dibuat.

c. *Leading.*

Di dalam perusahaan pasti memiliki karyawan, dan dalam manajemen memimpin merupakan salah satu fungsinya. Manajer harus mampu memimpin bawahannya untuk dapat berjalan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer dituntut untuk memberikan motivasi, menyelesaikan masalah didalam perusahaan,

mengajak timnya untuk berjalan bersama, dan membentuk komunikasi yang membangun.

d. *Controlling.*

Setelah ketiga fungsi yang sudah dijelaskan sebelumnya dijalankan, fungsi manajemen belum selesai. Fungsi terakhir dalam manajemen adalah fungsi untuk mengatur dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur, manajer harus terus memonitoring perkembangan peforma terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut **Ajabar (2020 : 4)** sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut **(Sutrisno 2019:6)** manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi

dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi – fungsi manajemen. Menurut **Edy Sutrisno (2019:9-11)** fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1) Perencanaan.

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordianasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan.

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan organisasi.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang searasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10) Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti pemberian uang pesangon, santunan dan hak pensiun.

Untuk mendapatkn sumber daya manusia yang baik, maka organisasi harus memanfaatkan dan mengoptimalkan fungsi – fungsi sumber daya manusia, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **Sutrisno (2019:176)** Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut **Kompri (2020:2)** Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut **Kasmir (2019:182)** menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut **Robbins** dalam **Kasmir (2019:183)** kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), Motivasi (M), dan kesempatan atau *Opportunity* (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut **Prawirosono** dalam **Sutrisno (2019:9)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.1.3.2. Indikator Kinerja

Menurut **Sutrisno (2019:172)** menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

2. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

3. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

4. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.1.4. Etos Kerja

2.1.4.1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh **Purwanti (2019:10)** mengartikan etos kerja dengan Need of Achievement (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut **Lawu, dkk (2019:53)** etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut **Sutrisno (2016)** dalam **A Rahman (2019)** etos kerja adalah

norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Menurut **Somantri (2019:10)** etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standart ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **Sinamo J., (2014:51)** dalam **Adna Hamimi (2019)** menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor internal

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turuntemurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

2.1.4.3. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut Salamun dalam **Priharwantiningsih (2019)** diantaranya kerja keras, disiplin, jujur, dan tanggung jawab:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

2.1.5. Disiplin Kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (**Sutrisno, 2019:87**) berpendapat bahwa disiplin merupakan sebuah kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk menyesuaikan diri serta mempunyai perilaku patuh terhadap aturan serta mempunyai nilai-nilai tinggi terhadap pekerjaannya.

Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin dalam hal ini merupakan sebuah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2019:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dari seseorang serta kesediaan untuk tunduk terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang didasarkan berdasarkan norma sosial.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesedian serta sebuah kesadaran dalam diri seseorang untuk mentaati prosedur dan ketentuan yang sudah ditetapkan pada organisasi berdasarkan norma guna pencapaian tujuan sebuah organisasi.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) faktor-fsktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya,

karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Agustini (2019:104)** Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.6. Kompensasi Finansial

2.1.6.1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Akbar, *et al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019: 117).

Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2020: 193).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem balas jasa.

2.1.6.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Organisasi dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: (Sutrisno, 2019: 190)

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Permintaan tenaga kerja artinya pihak organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki organisasi, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan organisasi menentukan kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam organisasi, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan organisasi, serta instansi lain, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.1.6.3. Indikator Kompensasi

Menurut **Simamora dalam Dahlia (2022)** terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji/Upah merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.
2. Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.
3. Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan

2.2. Tinjauan Penelitian Terlebih Dahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti. & Tahunnya	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Indra Kurniawan (2022)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos Kerja, Disiplin kerja, & Kinerja pegawai	Kuantitatif	Hasilnya adalah ada pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja pada kinerja pada pegawai di kantor OJK Provinsi Lampung.

2.	Ifah Masrifah (2021)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Showitte, La Ode Muhammad Ananto (2022)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.
4.	Ganiar Risma, M. Yahya Arwiah (2022)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Muhammad Ogi Saputra, Bakhtiar Abbas, Mahmudin A. Sabilalo (2019)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y ₁ : Kinerja karyawan Y ₂ : Kinerja karyawan	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja organisasi pada Bank Sultra
6.	Eli Ermawati (2021)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang dan disiplin kerja dapat

					meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.
7.	Yoli Novita (2019)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y: Kinerja pegawai	Etos kerja, disiplin kerja & Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Etos dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
8.	Salmon Y. Sanggenafa, Ferdinandus Christian (2019)	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin X ₃ : Etos Kerja Y: Kinerja Pegawai	Etos Kerja, Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua
9.	Gde Dananjaya Danika Darmawan, Justine Tanuwijaya (2023)	X ₁ : Reward X ₂ : Job Training X ₃ : Promotion X ₄ : Job Satisfaction Y: Job Performance	Kompensasi, & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<i>Based on the results of the analysis, it was found that job training, promotion, motivation had a significant effect on job satisfaction but rewards have a negative effect on job satisfaction, and job satisfaction had a significant effect on performance.</i>
10	Antony Sentoso, Kelly (2021)	X ₁ : Quality of Human Resources	Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<i>The results of this study the quality of human resources has a</i>

		X ₂ : Millenium Pharmacon International Information System (SIMPI) Y: employee performance			<i>positive but insignificant effect on the performance of employees of PT. Millenium Pharmacon International Tbk, SIMPI has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Millenium Pharmacon International Tbk, and the quality of HR and SIMPI simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Millenium Pharmacon International Tbk.</i>
11	Dodi Prasada (2020)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Kompensasi & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
12	Wenty Febrianti (2020)	X ₁ : Kompensasi Y ₁ : Etos Kerja Y ₂ : Kinerja Karyawan	Kompensasi, Etos Kerja & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak

					menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan.
13	Zulhelmy (2021)	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Etos Kerja Islami Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Etos Kerja & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel etos kerja Islami terdapat pengaruh positif yang signifikan Terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersamaan kompensasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan
14	Kusmana (2019)	X ₁ : Etos Kerja X ₂ :Kompensasi Y: Kinerja Pegawai	Kompensasi, Etos Kerja & Kinerja	Kuantitatif	Dari hasil perhitungan di peroleh etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai . Serta Etos kerja & Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan
15	Taqiyyag El Rafidah (2022)	X ₁ : Kompensasi X ₂ : Etos Kerja Islami Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Etos Kerja & Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Etos Kerja Islam tidak memberikan pengaruh sifgnifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

					Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Etos Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi
16	Dori Mitra Candana & Robby Dharma (2020)	X ₁ : Stress kerja X ₂ : Kompensasi Y: Kinerja Pegawai Z: Motivasi Kerja	Kompensasi & Kinerja Karyawa	Kuantitatif	(a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
17	Bayu Pratama Azka, Dori Mitra Candana, & Ratih Purwasih (2022)	X ₁ : Etos kerja X ₂ : Disiplin kerja Y: Prestasi kerja Z: Kepuasan kerja	Etos kerja, & Disiplin	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh menunjukkan (a) terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dan kepuasan kerja (b) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja (c) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dan terhadap prestasi kerja (d) terdapat pengaruh

					positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan terhadap prestasi kerja (e) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap prestasi kerja (f) kepuasan kerja memediasi hubungan etos kerja dan prestasi kerja (g) kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja.
--	--	--	--	--	---

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

2.3. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Etos Kerja dengan Kompensasi Finansial

Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh **Purwanti (2019:10)** mengartikan etos kerja dengan Need of Achievement (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut **Lawu, dkk (2019:53)** etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Penelitian yang telah di lakukan oleh **Wenty Febrianti (2020)** yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka etos kerja akan meningkat. Sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Tenga Kerja yang berlaku, dengan mulai menerapkan skala dan struktur upah sehingga tidak adanya gap dalam pemerbian kompensasi karyawan, dan mulai menerapkan

lembur yang sesuai dengan perhitungan Undang-Undang Tenaga Kerja. Dengan adanya kompensasi yang tepat dapat menumbuhkan sifat kecintaan karyawan dan rasa memiliki baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan.

H₁ : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

2. Pengaruh Disiplin dengan Kompensasi Finansial

Hasibuan (2019:193) mendefinisikan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu organisasi berkembang maju dan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peraturan ini dibuat dengan memuat 7 bab dan 51 pasal yang secara keseluruhan merupakan aturan-aturan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Aturan-aturan tersebut diantaranya mengenai ketentuan umum tentang Pegawai Negeri Sipil, kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif (keberatan dan banding administratif), berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup. Pada bab 2 tentang kewajiban dan larangan, tepatnya pasal 11 diatur kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal lain yang mendasari lahirnya penerapan

disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah agenda reformasi birokrasi yang saat ini sedang gencar-gencarnya dilaksanakan oleh pemerintah kita.

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

3. Pengaruh Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh **Purwanti (2019:10)** mengartikan etos kerja dengan Need of Achievement (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut **Lawu, dkk (2019:53)** etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Penelitian dari **Indra Kurniawan (2022)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan **Ifah Masrifah (2021)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari observasi yang dilakukan banyak di antara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk berbincang, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

H₃ : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

4. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Pegawai

Hasibuan (2019:193) mendefinisikan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Instansi membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu organisasi berkembang maju dan menghasilkan kinerja pegawai yang unggul. Menurut **Hasibuan (2019:194)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Penelitian dari **Indra Kurniawan (2022)** mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan **Showite, dkk (2022)** mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

5. Pengaruh Kompensasi Finansial dengan Kinerja Pegawai

Hasibuan (2019:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut **Enny (2019:37)** kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung

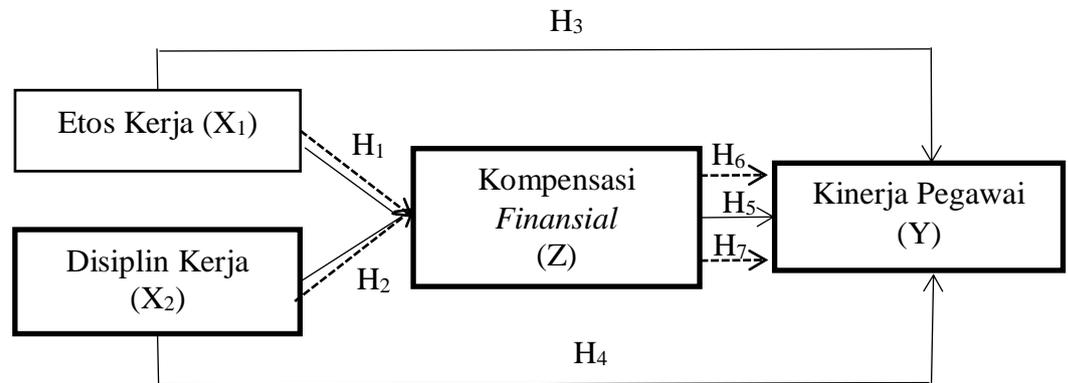
diterimakan secara tertutup. Dalam hal ini pemberian kompensasi kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak pegawai saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka membangun motivasi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja pegawai, apabila dalam pemberian kompensasi mengalami penundaan ataupun tidak adanya pemberian kompensasi maka secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh **Dodi Prasada (2020)** dan **Wenty Febrianti (2020)** yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh **Taqiyag El Rafidah (2022)** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅ : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian merupakan keyakinan mengenai bagaimana suatu fenomena (variabel atau konsep) terkait satu sama lain (model) dan menjelaskan mengapa dapat dipercaya bahwa variabel yang digunakan berhubungan satu sama lain (teori). Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari telaah pustaka (yaitu landasan teori dan penelitian terdahulu), serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian sebagai berikut ini :

- H₁ : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
- H₃ : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
- H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₅ : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

H₆ : Diduga etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demediasi oleh kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

H₇ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan demediasi oleh kompensasi finansialpada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Dalam hal ini ada variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan ada variabel *dependent* (variabel yang dipengaruhi) dan variable intervening. Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variable intervening Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

3.3 Populasi & Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman, Sedangkan data yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi Finansial Sebagai Variabel Intervening.

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017)** mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 69 pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut **Sugiyono (2017)** menjelaskan pengertian *sampling total*. “*Sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka peneliti bermaksud menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

3.4 Defenisi Operasioal Variabel

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka agar tidak terjadi kesalahan dalam menaksir variabel-variabel yang dianalisis, maka perlu dijelaskan pengembangan dan masing-masing variabel. Menurut (**Sugiyono, 2017**) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan telah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel. 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Etos kerja (X ₁)	Menurut Sutrisno (2016) dalam A Rahman (2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras, 2. Disiplin, 3. Jujur, 4. dan tanggung jawab (Priharwantiningsih (2019))	Likert
Disiplin kerja (X ₂)	Menurut (Hasibuan, 2019:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dari seseorang serta kesediaan untuk tunduk terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang didasarkan berdasarkan norma sosial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan kepada atasan 4. Kesadaran kerja 5. Tanggungjawab (Agustini (2019:104))	Likert
Kompensasi finansial (Z)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019: 117) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora dalam Dahlia (2022))	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Menurut Sutrisno (2019:176) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kehadiran 4. Kemampuan kerjasama (Sutrisno (2019:172))	Likert

3.5 Teknik Analisis Data

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan, dan menyimpan berbagai *instrument* pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian **Sugiyono (2017)** adalah :

1. Koesioner

Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang.

3.6 Instrumen Penelitian dan Kisi-kisi Instrumen

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kinerja pegawai (Y), dan kompensasi finansial (Z). Menurut (**Sugiyono, 2019**), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert*

dalam penelitian ini terdiri atas lima skala, dimana masing-masing penilaiannya dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6.2. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan landasan teori diatas didapat kisi-kisi instrumen dari variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja, variabel terikat kinerja pegawai dan variable intervening kompensasi finansial dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kisi-kisi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	No item
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	2	1,2
	2. Ketepatan Waktu	2	4,4
	3. Kehadiran	2	5,6
	4. Kemampuan kerjasama	2	7,8
Etos Kerja (X1)	1. Kerja Keras	2	1,2
	2. Disiplin	2	3,4
	3. Jujur	2	5,6
	4. Tanggungjawab	2	7,8
Disiplin Kerja (X2)	1. Tingkat kehadiran	2	1,2
	2. Tata cara kerja	2	3,4
	3. Ketaatan kepada atasan	2	5,6
	4. Kesadaran kerja	2	7,8
	5. Tanggungjawab	2	9,10
Kompensasi Finansial (Z)	1. Gaji/upah	2	1,2
	2. Insentif	2	4,4
	3. Tunjangan	2	5,6
	4. Fasilitas	2	7,8

3.7 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS)

Menurut (Sarwono & Narimawati, 2018), Prosedur regresi *Partial least squares* (PLS) digunakan untuk memperkirakan kuadrat terkecil parsial model-model regresi atau dikenal sebagai proyeksi terhadap struktur laten. PLS adalah teknik prediktif yang merupakan alternatif untuk regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*), korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan structural (*Structural equation modeling/SEM*). Selain itu, PLS sangat berguna ketika beberapa variabel bebas/predictor saling berkorelasi sangat tinggi, atau ketika jumlah predictor melebihi jumlah kasus. Prosedur penggunaan PLS dilakukan dalam dua tahap. Pertama, dengan mengeluarkan serangkaian faktor laten menjelaskan sebanyak mungkin kovarians antara variabel independen dan dependen. Kedua, prediksi nilai dari variabel dependen dengan menggunakan dekomposisi variabel independen.

Hal ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 69 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

3.8. Statistik Inferensial

Statistik Inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2018). Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik

pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara acak.

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS mulai dari pengukuran model (*outer model*), evaluasi struktur model (*inner model*), pengujian hipotesis dan model analisis persamaan struktural.

1. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Menurut (**Abdillah dan Jogiyanto, 2019**) *outer model* atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya. Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

- 1) *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan loading faktor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE (Average Variance Extranced)* diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *AVE* merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized indikatornya dalam proses iterasi alogaritma dalam PLS.
- 2) *Discriminant Validity*, dinilai berdasarkan cross loading, model

mempunyai discriminant validity yang cukup jika nilai cross loading 51 antara konstruk lebih besar dari nilai cross loading antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model.

Tabel 3.4
Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,5
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
	Communality	Lebih dari 0,5
Deskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel
	Cross loading	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber : Jogiyanto dan Abdillah (2019)

3) Menurut (**Abdillah dan Jogiyanto, 2019**) uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas awah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7.

2. Evaluasi Struktur Model (*Inner Model*)

Menurut (**Abdillah dan Jogiyanto, 2019**) model struktural (*Inner model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan

Coefficient of Determination (R²) dan Path Coefficient (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat.

1) *Coefficient of Determination* (R²)

Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. *Goodness of fit model* diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi *Q-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* 52 lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Qsquare* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

2) *Path Coefficient* (β)

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficients* merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel (Herani, 2018).

Konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Pengujian hipotesis (β , γ dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik untuk outer model: $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30), (**Irwan dan Adam, 2019**).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman beralamat di Jalan Imam Bonjol Nomor 30 Pariaman. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang Urusan Pilihan Pertanian dan Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Ketahanan Pangan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Padang Pariaman melalui Sekretaris Daerah. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

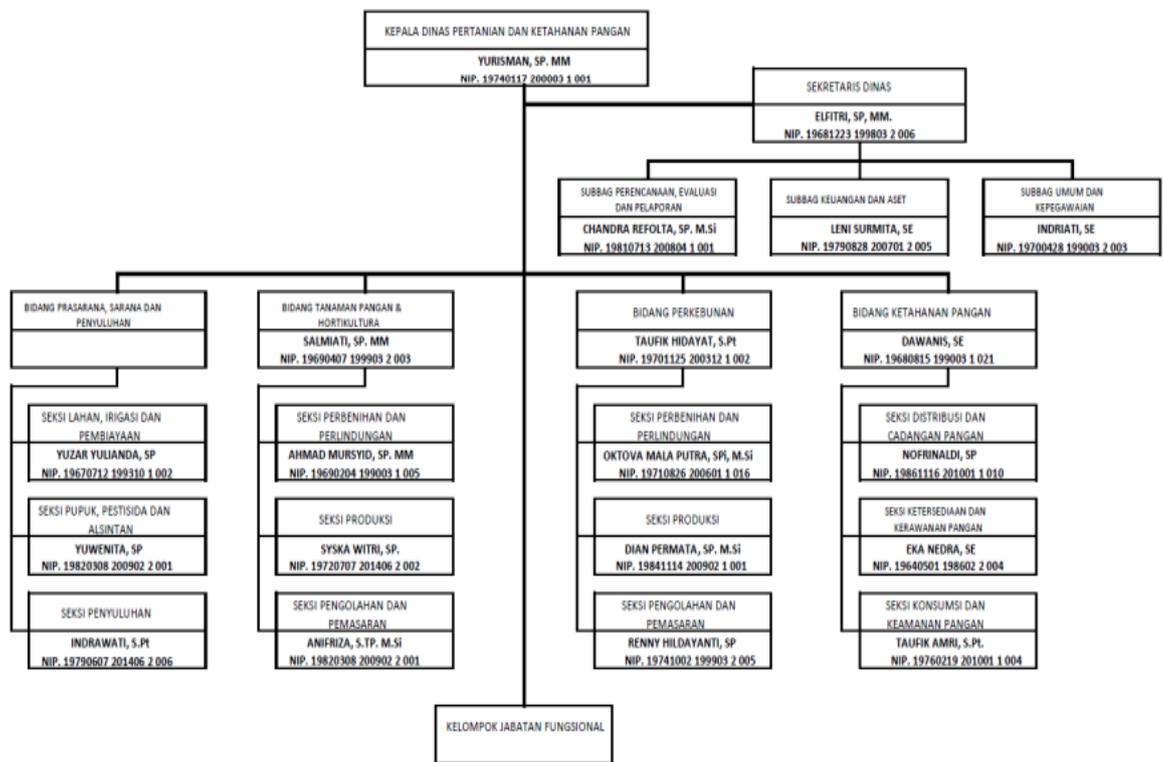
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Berdasarkan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 65 Tahun 2016 mempunyai tugas dan fungsi membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan tugas tersebut diatas menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan perencanaan bidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan;
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan;
4. Pembinaan dan pelaksanaan urusan dibidang Pertanian dan bidang Ketahanan Pangan;
5. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD); dan
6. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam upaya mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, Dinas

Pertanian dan Ketahanan Pangan didukung oleh unsur organisasi yang terdiri dari kepala dinas, sekretariat dan empat bidang teknis yaitu Bidang Sarana, Prasarana dan Penyuluhan (PSP), Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH), Bidang Ketahanan Pangan dan Bidang Perkebunan. Disamping itu juga didukung oleh Unit Pelayanan Teknis (UPT/UPTD) dan Kelompok Jabatan Fungsional (KJF). Sesuai dengan Peraturan Bupati Padang Pariaman Nomor 65 Tahun 2016, Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan



Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman (2023)

4.2. Demografi Responden

4.2.1. Responden

Kuesioner Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi finansial sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman dengan jumlah sampel 69 responden dalam penelitian ini. Karakteristik sampel responden tersebut dapat dilihat dalam Tabel berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Proporsi yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	28%
2	Perempuan	50	72%
Jumlah		69	100%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan Perempuan dengan persentase 72% atau sebanyak 50 orang pegawai, selanjutnya diikuti oleh Laki-laki dengan persentase 28% atau sebanyak 19 orang pegawai.

b. Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Umur

Kuesioner yang dikumpulkan data mengenai umur responden. Adapun secara lengkap data umur responden tersusun dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	16-25 tahun	0	0%
2	26-35 tahun	0	0%
3	36-45 tahun	37	54%
4	46 tahun keatas	32	46%
Jumlah		69	100%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan kelompok umur 36-46 tahun sebanyak 37 orang atau 54%, sedangkan kelompok umur 46 tahun keatas sebanyak 12 orang atau 40%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Proporsi yang menjadi responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMP/Sederajat	0	0%
2	SMA/Sederajat	6	9%
3	Diploma	4	6%
4	Sarjana	41	59%
5	Pascasarjana	18	26%
Jumlah		69	100%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan S.1 (Sarjana) dengan persentase 59% atau sebanyak 41 orang, selanjutnya diikuti oleh tamatan S2 (Pascasarjana) dengan persentase 26% atau sebanyak 18 orang dan pendidikan terakhir responden SMA/Sederajat dengan persentase 9% atau sebanyak 6 orang pegawai dan Diploma dengan persentase 6% atau sebanyak 4 orang pegawai.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Proporsi yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 Tahun	4	6%
2	11-20 Tahun	44	64%
3	21 keatas Tahun	21	30%
Jumlah		69	100%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merupakan lama bekerja 11-20 tahun dengan persentase 64% atau sebanyak

44 orang, selanjutnya diikuti oleh lama bekerja 21 tahun keatas dengan persentase 30% atau sebanyak 21 orang dan lama bekerja 1-10 tahun dengan persentase 6% atau sebanyak 4 orang.

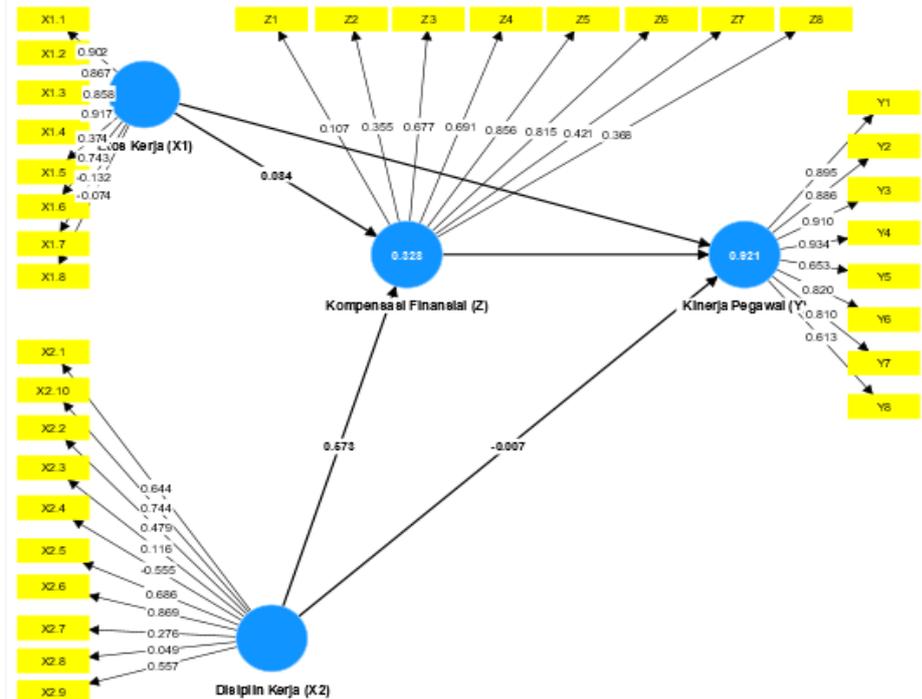
4.3. Pengujian Analisis *Outer Model*

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

4.4. Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 4.2 Hasil *Outer Loading*



Pada gambar 4.2 terdapat beberapa nilai semua pernyataan diatas 0,7.

1. Pengujian Outer Model Dengan Convergent Validity

a. Kinerja Pegawai (Y)

Penelitian variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kinerja pegawai. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*.

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel kinerja pegawai sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.5 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7 dapat dilihat pada tabel 4.5 dan gambar berikut:

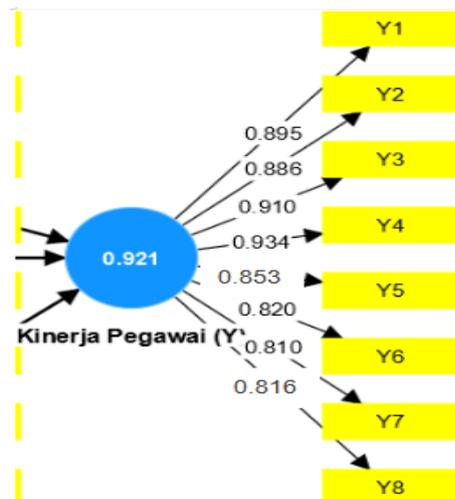
Tabel 4.5
Hasil Outer Loading Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Outer	
----	------------	-------	--

		<i>Loading</i>	<i>Keterangan</i>
1	Hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik.	0.895	Valid
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar organisasi	0.886	Valid
3	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	0.910	Valid
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	0.934	Valid
5	Tingkat kehadiran saya lebih tinggi dibandingkan pegawai lain	0.953	Valid
6	Kehadiran saya dapat lihat dari hasil kerja yang telah dilakukan	0.820	Valid
7	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	0.810	Valid
8	Pekerjaan dilaksanakan secara efektif.	0.631	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik SmartPLS, 2023

Gambar 4.3
Outer Loadings Variabel Kinerja Pegawai (Y)



b. Etos Kerja (X₁)

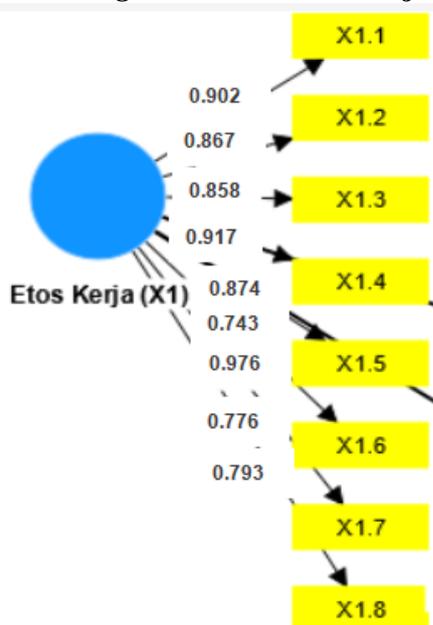
Penelitian variabel etos kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan etos kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.6 dan gambar berikut:

Tabel 4.6
Uji *Outer Loading* Etos Kerja (X₁)

No	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
1	Berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan	0.775	Valid
2	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	0.873	Valid
3	Mematuhi segala aturan yang berlaku di organisasi	0.884	Valid
4	Sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan organisasi.	0.803	Valid
5	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi	0.886	Valid
6	Sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan	0.743	Valid
7	Bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan	0.976	Valid
8	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan	0.776	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik SmartPLS, 2023

Gambar 4.4
***Outer Loadings* Variabel Etos Kerja (X₁)**



c. Diplin Kerja (X₂)

Penelitian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan disiplin kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score*

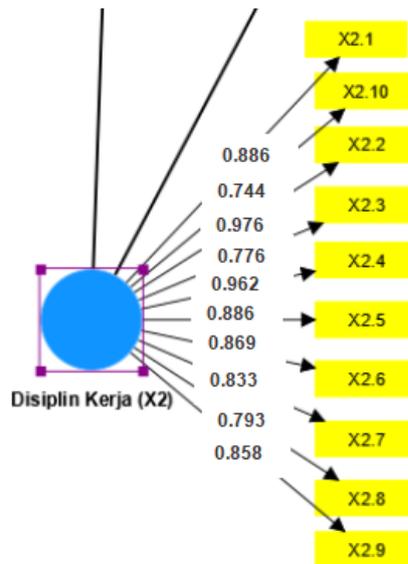
item atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji *Outer Loading* Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
1	Saya datang dan pulang kantor sesuai jam kerja yang diterapkan pada organisasi	0.886	Valid
2	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	0.744	Valid
3	Saya patuh pada standar operasional kerja (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.	0.976	Valid
4	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	0.776	Valid
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0.962	Valid
6	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan atasan	0.886	Valid
7	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	0.869	Valid
8	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	0.833	Valid
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0.793	Valid
10	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan instansi.	0.858	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik SmartPLS, 2023

Gambar 4.5
***Outer Loadings* Variabel Disiplin Kerja (X₂)**



d. Kompensasi Finansial (Z)

Penelitian variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini dijelaskan oleh 8 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan kompensasi finansial. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruksya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

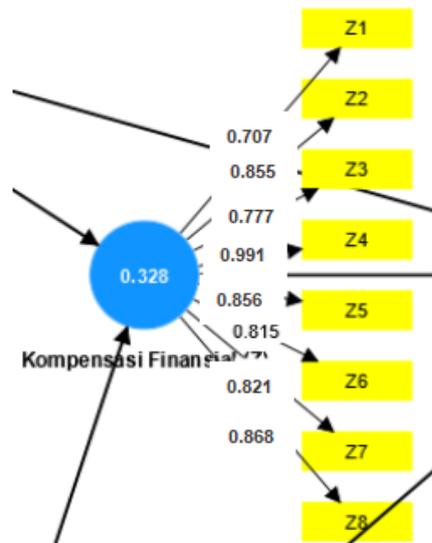
Tabel 4.8
Uji Outer Loading Kompensasi Finansial (Z)

No	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	0.928	Valid
2	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum)	0.794	Valid
3	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	0.896	Valid
4	Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya	0.853	Valid
5	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya	0.908	Valid
6	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan instansi	0.941	Valid
7	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan	0.893	Valid

	instansi sesuai dengan pekerjaan saya		
8	Saya merasa instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	0.972	Valid

Sumber: Pengolahan data statistik SmartPLS, 2023

Gambar 4.6
Outer Loadings Variabel Kompensasi Finansial (Z)



2. Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.9:

Tabel 4.9
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.774	0.806	0.728	0.618

Etos Kerja (X1)	0.874	0.913	0.888	0.584
Kinerja Pegawai (Y)	0.929	0.945	0.932	0.639
Kompensasi Finansial (Z)	0.704	0.759	0.836	0.645

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.774	0.806	0.728	0.618
Etos Kerja (X1)	0.874	0.913	0.888	0.584
Kinerja Pegawai (Y)	0.929	0.945	0.932	0.639
Kompensasi Finansial (Z)	0.704	0.759	0.836	0.645

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2023

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.10 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

4.5. Teknik Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.11:

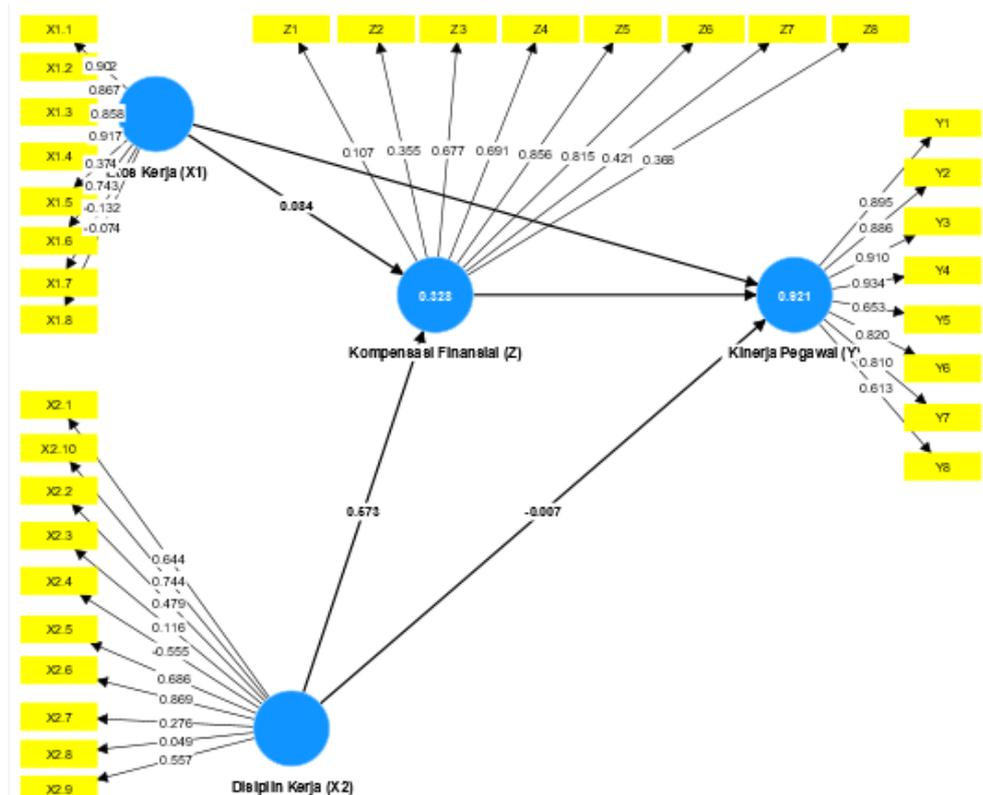
Tabel 4.1
Evaluasi Nilai *R Square*

	R-square	Adjsted R-square
Kinerja Pegawai (Y)	0.921	0.917
Kompensasi Finansial (Z)	0.928	0.907

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2023

Pada table 4.11 terlihat nilai R^2 konstruk kompensasi finansial sebesar 0,928 atau sebesar 92,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk etos kerja dan disiplin. Sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,921 atau sebesar 92,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Gambar 4.7
Structural/Inner Model



4.6. Pengujian *Inner Model*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.12.

4.7.1. Pengaruh Langsung

Tabel 4.12
Result For Inner Weight

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (OJSDEV)	Nilai P (Value)
Disiplin Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	-0.007	-0.010	0,041	0,171	0,864
Disiplin Kerja (X2) > Kompensasi Finansial (Z)	0,573	0,613	0,081	7,066	0,000
Etos Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	0,958	0,958	0,020	48,092	0,000
Etos Kerja (X2) > Kompensasi Finansial (Z)	0,084	0,081	0,133	0,629	0,529
Kompensasi Finansial (Z) > Kinerja Pegawai (Y)	-0,073	-0,067	0,029	2,530	0,011

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung etos kerja, disiplin kerja terhadap kompensasi finansial dan pengaruh konstruk etos kerja, disiplin kerja melalui kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas, maka hipotesis sebagai berikut:

- H₁ Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₂ Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₃ Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₄ Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₅ Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

4.7.2. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (OJSDEV)	Nilai P (Value)
Disiplin Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	-0.042	-0.041	0,018	2,257	0,024
Etos Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	-0,006	-0,006	0,010	0,590	0,555

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka hipotesis sebagai berikut:

- H₆ Etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman
- H₇ Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H ₁	Etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian	0,084	0,629 < 1,96	0,529 > 0,05	Ditolak , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 0,629 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,529 lebih besar

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman				dari 0,05
H ₂	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	0,573	7,066 < 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 7,066 lebih bedar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H ₃	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	0,958	48,092 < 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 48,092 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H ₄	Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	-0,007	0,171 < 1,96	0,864 > 0,05	Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 0,171 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,864 lebih besar dari 0,05
H ₅	Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	-0,073	2,530 > 1,96	0,011 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai negati, t statistic 2,530 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,011 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H ₆	Etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	-0,006	0,590 > 1,96	0,555 > 0,05	Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 0,590 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,555 lebih besar dari 0,05
H ₇	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman	-0,042	2,257 < 1,96	0,024 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 2,257 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,024 lebih kecil dari 0,05

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.8.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kompensasi Finansial

Pengaruh etos kerja terhadap kompensasi finansial yaitu 0,084 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara etos kerja terhadap kompensasi finansial adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,529 besar dari alpha 5% yaitu $0,529 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,629 untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,629 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **ditolak**.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Wenty Febrianti (2020)** yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka etos kerja akan meningkat.

4.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Finansial

Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi finansial yaitu 0,573 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kompensasi finansial adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 7,066 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $7,066 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peraturan ini dibuat dengan memuat 7 bab dan 51 pasal yang secara keseluruhan merupakan aturan-aturan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Aturan-aturan tersebut diantaranya mengenai

ketentuan umum tentang Pegawai Negeri Sipil, kewajiban dan larangan, hukuman disiplin, upaya administratif (keberatan dan banding administratif), berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup. Pada bab 2 tentang kewajiban dan larangan, tepatnya pasal 11 diatur kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal lain yang mendasari lahirnya penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah agenda reformasi birokrasi yang saat ini sedang gencar-gencarnya dilaksanakan oleh pemerintah kita.

4.8.3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,573 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 48,092 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $48,092 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Indra Kurniawan (2022)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan **Ifah Masrifah (2021)** mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari observasi yang dilakukan banyak di antara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk berbincang, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja,

rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja

4.8.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi finansial yaitu - 0,007 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,864 besar dari alpha 5% yaitu $0,864 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,171 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,171 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Indra Kurniawan (2022)** mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan **Showite, dkk (2022)** mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.8.5. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai yaitu - 0,073 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,530 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,530 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H₅ dalam penelitian ini **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Dodi Prasada (2020)** dan **Wenty Febrianti (2020)** yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh **Taqiyag El Rafidah (2022)** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.6. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Finansial sebagai Variable Intervening

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja finansial melalui kompensasi finansial yaitu -0,006 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara etos kerja terhadap kinerja finansial melalui kompensasi finansial adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,555 besar dari alpha 5% yaitu $0,864 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,591 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,591 < 1,96$ oleh karena itu H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H₆ dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

4.8.7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Finansial sebagai Variable Intervening

Pengaruh etos disiplin kerja terhadap kinerja finansial melalui kompensasi finansial yaitu -0,042 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,024 kecil dari alpha 5% yaitu $0,024 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,257 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel

1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,257 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Terhadap pengaruh positif dan tidak signifikan antara etos kerja terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kompensasi finansial pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
5. Terdapat pengaruh kompensasi finansial negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
6. Kompensasi finansial tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.
7. Kompensasi finansial memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman khususnya pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Padang Pariaman dari hasil hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan terlebih untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja seperti etos kerja dan disiplin kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Relatif belum maksimalnya tingkat etos kerja yang ada juga memberikan kontribusi yang penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Adanya semangat dan

kesungguhan dalam bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Disamping itu disiplin kerja juga harus menjadi perhatian, baik dari sisi tingkat kehadiran pegawai, maupun tugas-tugas yang ada. Oleh karena itu kedua variabel tersebut dapat menjadi perhatian yang besar bagi pimpinan dan organisasi agar tingkat kinerja yang diharapkan dari pegawai dapat dicapai. Adapun upaya-upaya yang diharapkan dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi atau dinas terkait adalah melalui pelatihan-pelatihan, Workshop dan seminar-seminar yang berhubungan dengan peningkatan etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Disamping itu diharapkan pimpinan organisasi juga harus memperhatikan tingkat kesejahteraan hidup dari pegawai, baik mengenai peningkatan gaji, tunjangan isentif dan peningkatan karir untuk jabatan-jabatan yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi, lokasi dan objek penelitian serta untuk menambah atau merubah variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pada kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih bersifat menyeluruh dan dapat digeneralisasi.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI FINANSIAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat, saya :

Nama : Muhammad Rhahul Chan
NIM : 19101155310711
**Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra
Indonesia “YPTK” Padang**

Terlebih dahulu penulis mendoakan semoga Bapak/Ibu berada dalam keadaan sehat walafiat dan selalu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Pada kesempatan ini penulis mohon bantuan dari Bapak/Ibu berupa informasi mengenai:

**“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI FINANSIAL SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN”**

Mengenai informasi dari angket ini akan digunakan untuk penyusunan skripsi dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Penelitian ini hanya dapat dilakukan dengan baik apabila Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan ikut berpartisipasi dalam pengisian kusioner. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu sejenak untuk membaca, memahami dan mengisi kusioner ini. Data yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata demi pengembangan ilmu pengetahuan.

Terima kasih untuk kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i telah berpartisipasi dalam pengisian kusioner penelitian ini.

Pariaman, Juli 2023

Hormat Saya
Peneliti

Muhammad Rhahul Chan
NIM. 19101155310711

A. Etos Kerja (X₁)

Berikut ini adalah pernyataan tentang Etos Kerja. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/i dengan cara memberikan tanda *checklist* (√).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kerja Keras					
1	Berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	1	2	3	4	5
	Disiplin					
3	Mematuhi segala aturan yang berlaku di organisasi	1	2	3	4	5
4	Sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan organisasi.	1	2	3	4	5
	Jujur					
5	Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi	1	2	3	4	5
6	Sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan	1	2	3	4	5
	Tanggungjawab					
7	Bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
8	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan	1	2	3	4	5

B. Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini adalah pernyataan tentang disiplin kerja. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/i dengan cara memberikan tanda *checklist* (√).

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Disiplin Kerja					
1	Saya datang dan pulang kantor sesuai jam kerja yang diterapkan pada organisasi	1	2	3	4	5
2	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	1	2	3	4	5
	Tata Cara Kerja					
3	Saya patuh pada standar operasional kerja (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	1	2	3	4	5
	Ketaatan Kepada Atasan					
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	1	2	3	4	5
6	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan atasan					
	Kesadaran Kerja					
7	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	1	2	3	4	5
8	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	1	2	3	4	5
	Tanggungjawab					
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	1	2	3	4	5
10	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan instansi.	1	2	3	4	5

C. Kompensasi Finansial (Z)

Berikut ini adalah pernyataan tentang kompensasi finansial. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/i dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓).

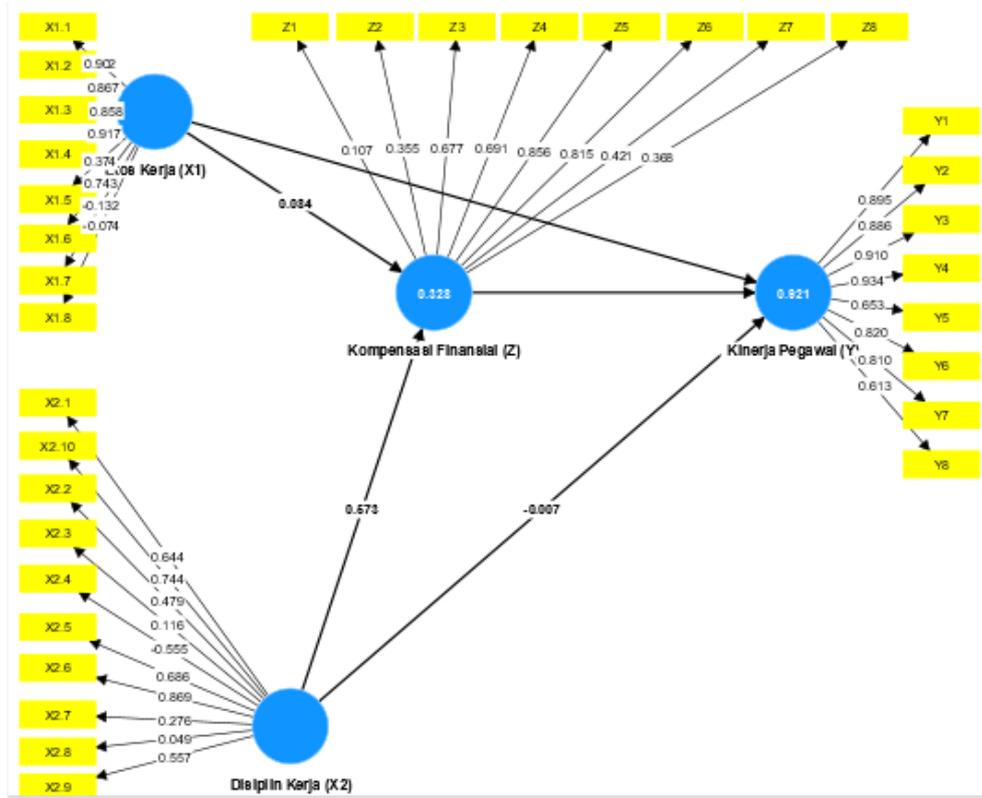
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Gaji/Upah					
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum)	1	2	3	4	5
	Insentif					
3	Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	1	2	3	4	5
4	Saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5
	Tunjangan					
5	Saya merasa bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5
6	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan instansi	1	2	3	4	5
	Fasilitas					
7	Saya merasakan fasilitas yang telah diberikan instansi sesuai dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
8	Saya merasa instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5

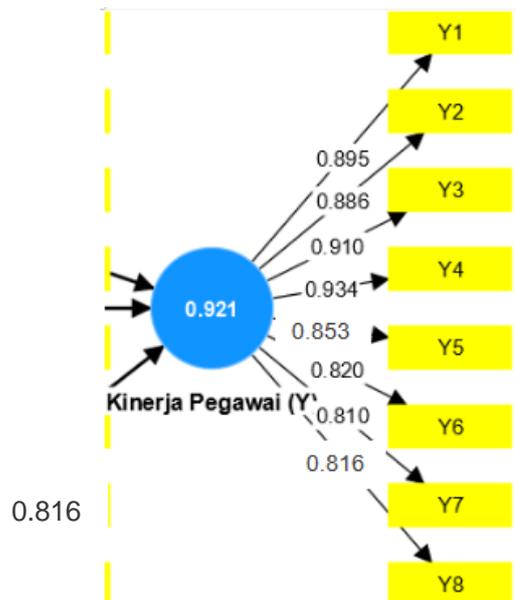
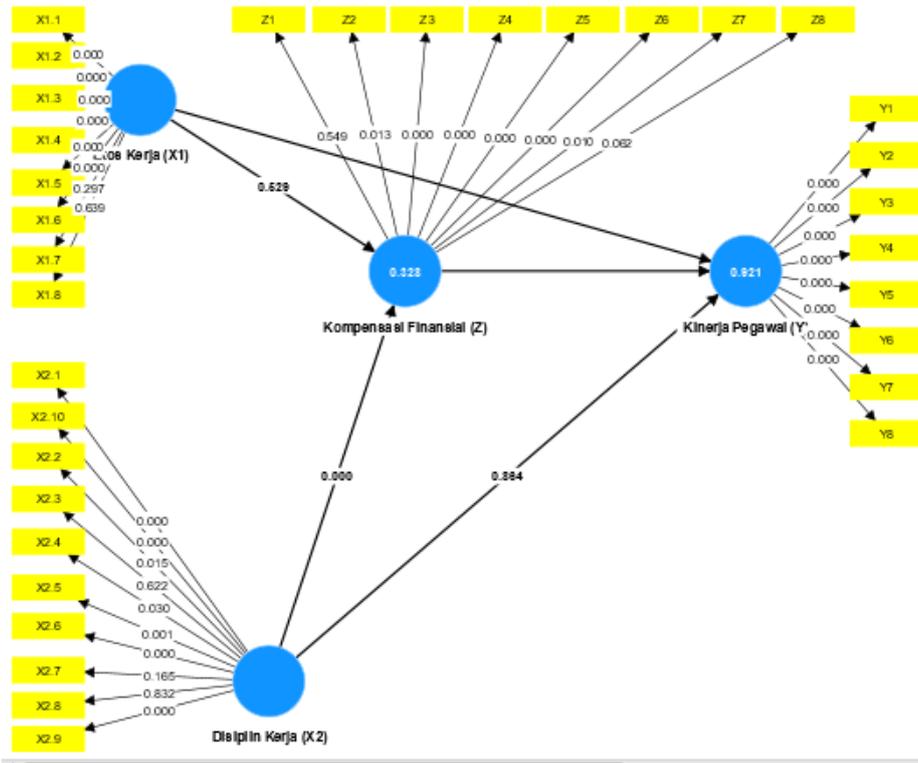
D. Kinerja Pegawai (Y)

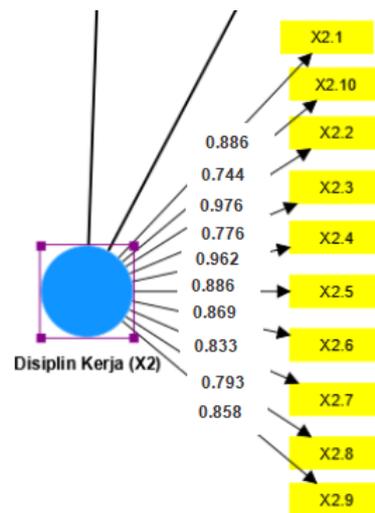
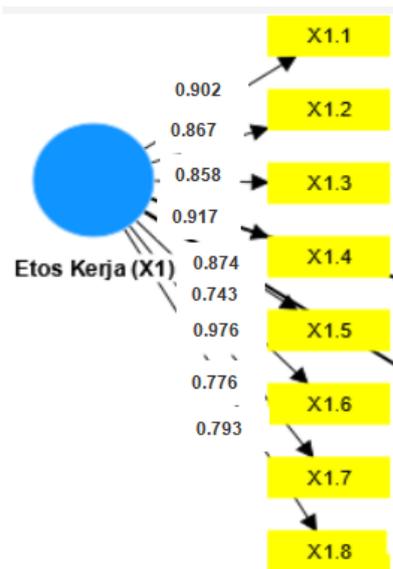
Berikut ini adalah pernyataan tentang kinerja pegawai. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Sdr/i dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓).

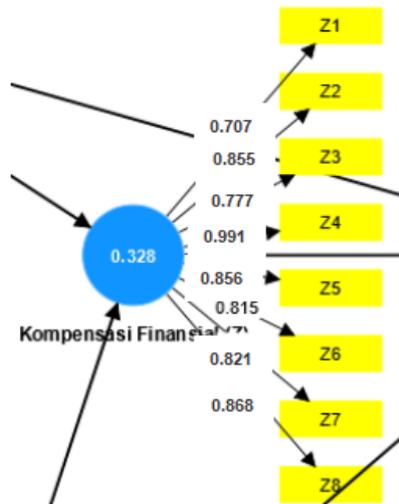
No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kualitas Pekerjaan					
1	Hasil pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik.	1	2	3	4	5
2	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar organisasi	1	2	3	4	5
	Ketepatan waktu					
3	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	1	2	3	4	5
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	1	2	3	4	5
	Kehadiran					
5	Tingkat kehadiran saya lebih tinggi dibandingkan pegawai lain	1	2	3	4	5
6	Kehadiran saya dapat lihat dari hasil kerja yang telah dilakukan	1	2	3	4	5
	Kemampuan Kerjasama					
7	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
8	Pekerjaan dilaksanakan secara efektif.	1	2	3	4	5

HASIL OLAHAN DATA SMART PLS









	VIF
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	1.496
Disiplin Kerja -> Kompensasi Finansial	1.007
Etos Kerja -> Kinerja Pegawai	1.017
Etos Kerja -> Kompensasi Finansial	1.007
Kompensasi Finansial -> Kinerja Pegawai	1.488

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.007	-0.010	0.041	0.171	0.884
Disiplin Kerja (X2) -> Kompensasi Finansial (Z)	0.573	0.613	0.081	7.088	0.000
Etos Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.958	0.958	0.020	48.092	0.000
Etos Kerja (X1) -> Kompensasi Finansial (Z)	0.084	0.081	0.133	0.629	0.529
Kompensasi Finansial (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.073	-0.087	0.029	2.530	0.011

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.042	-0.041	0.018	2.257	0.024
Etos Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.006	-0.006	0.010	0.590	0.555

TABULASIDATA

No Responden	Demografi Responden				Etnis Kerja (X1)										Disiplin Kerja (X2)										Kompetensi Finansial (Z)										Kinerja Pegawai (Y)									
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL		
1	2	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	3	4	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	35		
2	2	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	5	3	4	4	4	30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	35	
3	2	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	26	
4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	38	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34	4	4	3	3	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	39		
5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	28		
6	2	4	2	3	4	5	4	4	5	3	3	34	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	43	3	4	3	4	4	31	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	35			
7	2	4	2	3	5	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	37	4	4	3	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
8	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	37	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	5	5	4	35	5	5	4	5	4	5	4	5	4	37			
9	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	27	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	45	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
10	2	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	34		
11	2	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	34		
12	1	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	37	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	42	4	5	4	4	4	33	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	38			
13	1	3	5	2	5	5	4	4	4	3	3	32	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	37	4	4	3	3	3	4	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	34			
14	2	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	39	4	5	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
15	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	36	4	4	3	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25		
16	2	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	38	4	4	3	4	4	4	30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	34		
17	2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	39	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	39			
18	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	29	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	43	4	5	4	4	4	5	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24		
19	1	4	5	2	4	4	4	2	4	5	4	31	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	38	3	4	4	5	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31			
20	2	3	5	2	4	4	4	4	5	5	5	33	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	2	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	
21	1	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	30	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	41	4	3	4	4	3	5	4	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	
22	1	3	4	2	3	4	4	4	3	5	5	32	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	34	4	3	3	3	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25		
23	2	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	36	4	4	3	4	4	3	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33		
24	2	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	33	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	
25	2	3	4	2	3	4	4	3	3	5	5	30	4	4	3	5	4	3	3	5	3	3	38	5	5	5	5	5	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	26	
26	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	
27	1	3	4	1	3	4	3	3	4	4	5	29	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	37	5	5	5	5	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
28	2	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	35	4	4	3	5	3	3	5	5	5	5	41	4	5	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
29	2	3	4	2	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
30	2	4	5	2	4	4	4	3	3	4	5	32	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	41	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	26	
31	2	4	2	3	4	5	4	4	4	5	4	35	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	3	4	4	5	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	35		
32	2	4	2	3	3	3	3	4	3	5	5	29	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	37	4	4	3	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
33	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	37	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37		
34	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	5	30	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	4	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
35	2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	36	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	40	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	34		
36	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	36	4	4	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	34		
37	1	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	42	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	38		
38	1	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	34	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	37	4	4	3	3	3	4	27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34		
39	2	3	4	2	4	4	4	3	3	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	26		
40	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34	4	4	3	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39				
41	2	3	3	1	4	3	4	4	3	3	5	4	30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28		
42	2	4	2	3	4	5	4	4	4	5	5	36	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	3	4	4	3	30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	35		
43	2	4	2	3	3	3	3	4	3	5	5	29	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26		
44	2	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	5	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37		
45	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	29	4	4	3	5	4	4	4	5	5																							

DOKUMENTASI



