

STUDI PATH ANALYSIS ANTARA KOMPENSASI,
PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI
DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT REPUBLIK INDONESIA



MAWARDI ABDULLAH
7617011176

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
TAHUN 2020

KINERJA PEGAWAI

STUDI PATH ANALYSIS ANTARA KOMPENSASI, PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

MAWARDI ABDULLAH

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh antara kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dirancang dengan memakai metode analisis jalur dengan pendekatan korelasional dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik. Penelitian dilakukan dengan sampel sebanyak 308 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala interval (Skala Likert) dengan enam alternatif pilihan jawaban. Selanjutnya data penelitian dikalibrasi dengan memakai uji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan memakai koefisien korelasi butir dan reliabilitas dihitung dengan memakai Alpha Cronbach. Sedangkan persyaratan analisis data diuji dengan normalitas populasi (Uji Lilliefors) dan juga diuji dengan homogenitas varians populasi (Uji Bartlett). Analisis hasil uji coba instrumen menghasilkan reliabilitas konsistensi internal untuk instrumen kompensasi sebesar 0,809, pengawasan sebesar 0,925, disiplin kerja sebesar 0,871, dan kinerja pegawai 0,863. Data hasil penelitian diolah dengan teknik analisis jalur (path analysis), analisis regresi dan korelasi sederhana, regresi dan korelasi ganda serta korelasi parsial. Untuk menguji keberartian (signifikansi) hasil analisis digunakan uji t dan uji F. Adapun hasil-hasil penelitian adalah sebagai berikut: **pertama**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{y} = 105,038 + 0,631X_1$, dengan koefisien korelasi sederhana $r_{y1} = 0,487$, dan koefisien korelasi parsial $r_{y1.23} = 0,254$ adalah signifikan. Variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh kompensasi adalah sebesar 23,7 %; **kedua**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{y} = 75,340 + 0,390X_2$, dengan koefisien korelasi sederhana $r_{y2} = 0,663$, dan koefisien korelasi parsial $r_{y2.13} = 0,553$ adalah signifikan. Variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh pengawasan adalah sebesar 44,0 %; **ketiga**, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{y} = 102,515 + 0,613X_3$, dengan koefisien korelasi sederhana $r_{y3} = 0,426$, dan koefisien korelasi parsial $r_{y3.12} = 0,052$ adalah tidak signifikan. Variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja adalah sebesar 18,1 %; **keempat**, terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_1) melalui pengawasan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam koefisien jalur (Pji) sebesar 0,292 dan koefisien korelasi (r_{12}) sebesar 0,433; **kelima**, terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja (X_3) melalui pengawasan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam koefisien Jalur (Pji) sebesar 0,376 dan koefisien korelasi (r_{32}) sebesar 0,486; **keenam**, terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X_1) melalui disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam koefisien jalur (Pji) sebesar 0,376 dan koefisien korelasi (r_{13}) sebesar 0,376.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai



EMPLOYEE PERFORMANCE

PATH ANALYSIS STUDY BETWEEN COMPENSATION, CONTROLLING, WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HOUSE OF REPRESENTATIVES OF REPUBLIC OF INDONESIA

Mawardi Abdullah

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the influence between Compensation, Controlling, and Discipline of Work on Performance of Employees. The research method used was a path analysis method and data analysis by using statistic. The research was carried out at the General Secretariat of the Indonesian House of Representatives (DPR RI). The number of sample was 308 responden selected by the cluster sampling technique and simple random sampling technique. Data collection was carried out by using instruments in the form of questionnaire. The instrument used was arranged on a Likert Scale. The data calibrate used was calculated the validity of items and the coefficient of reliability. The validity of the items was calculated by using correlation coefficient and the coefficient of reliability calculated by the Cronbach Alpha Coefficient. While the data analysis requirements calculated by using population normality (Lilliefors Test) and homogeneity test of variance was carried out with Bartlett Test. The results of instrument analysis test of compensation instruments was obtained the coefficient of reliability was 0.809, controlling was 0,925, work discipline was 0,871, and employee performance was 0,863. Data analysis uses path analysis, simple correlation, partial correlation, multiple correlation, simple regression and multiple regression. To find out the significance of the correlation coefficient by using t test and F test. Through this research, it can be concluded that there are six positive correlations, they were: **first**, Compensation with Performance of Employees was $\hat{Y} = 105,038 + 0,631X_1$ with simple correlation coefficient $(r_{y1}) = 0,487$ and partial correlation coefficient $r_{y1.23} = 0,254$ was significant. The coefficient of determination was $R^2_{y1} = 0,237$ which could be interpreted that 23,7% variation Y (employee performance) could be explained by X_1 (compensation); **second**, Controlling with Performance of Employees was $\hat{Y} = 75,340 + 0,390X_2$ with simple correlation coefficient $(r_{y2}) = 0,663$ and partial correlation coefficient $r_{y2.13} = 0,553$ was significant. The coefficient of determination was $R^2_{y2} = 0,440$ which could be interpreted that 44,0% variation Y (employee performance) could be explained by X_2 (controlling); **third**, Discipline of Work with performance of Employees was $\hat{Y} = 102,515 + 0,613X_3$ with simple correlation coefficient $(r_{y3}) = 0,426$ and partial correlation coefficient $r_{y3.12} = 0,052$ was not significant. The coefficient of determination was $R^2_{y3} = 0,181$ which could be interpreted that 18,1% variation Y (employee performance) could be explained by X_3 (discipline of work); **fourth**, Compensation through Controlling on Performance of Employees was path coefficient (Pji) 0,292 with correlation coefficient $(r_{12}) = 0,433$; **fifth**, Discipline of Work through Controlling on Performance of Employees was path coefficient (Pji) 0,376 with correlation coefficient $(r_{32}) = 0,486$; **sixth**, Compensation through Discipline of Work on Performance of Employees was path coefficient (Pji) 0,376 with correlation coefficient $(r_{13}) = 0,376$.

Key Word: Compensation, Controlling, Work Discipline and Employee Performance.

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DI PERSYARATKAN UNTUK SIDANG TERTUTUP**

Promotor



Prof. Dr. Suparno Eko Widodo
Tanggal :

Co-Promotor



Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd
Tanggal :

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan
Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta



Dr. Suryadi, M.Pd
Tanggal :

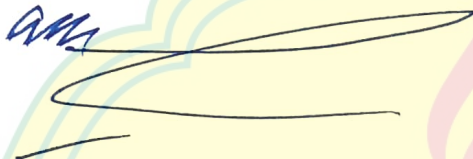
Nama : Mawardi Abdullah
No. Registrasi : 7617011176
Angkatan : 2001/2002

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DI PERSYARATKAN UNTUK SEMINAR KELAYAKAN DISERTASI**

Promotor

Co-Promotor

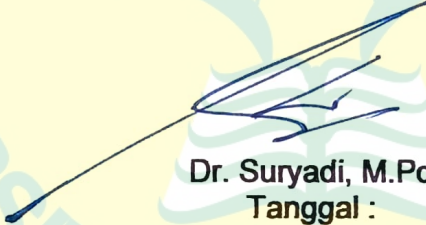


Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.Pd
Tanggal :



Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd
Tanggal :

Mengetahui
Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan
PPs. Universitas Negeri Jakarta



Dr. Suryadi, M.Pd
Tanggal :

Nama : Mawardi Abdullah
No. Registrasi : 7617011176
Angkatan : 2001/2002

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya secara sadar bahwa disertasi yang saya buat ini sesungguhnya disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2020

AFTERAI
TEMPEL

1327AF706-6000

6000
Rp. BELAKAP



Mawardi Abdullah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mawardi Abdullah
NIM : 7617011176
Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan
Alamat email : Mawardiabdullah@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Kinerja Pegawai - Studi Path Analysis antara Kompensasi,
Pengawasan, Disertasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai
di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 9 Desember 2020

Penulis

Mawardi Abdullah

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi yang berjudul: Studi Korelasi antara Jaminan Kesejahteraan, Pengawasan, Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Peneliti telah berusaha menyelesaikan disertasi ini dengan sebaik mungkin, namun karena keterbatasan dan kelemahan yang ada, maka peneliti meyakini bahwa disertasi ini pasti memiliki banyak kekurangan. Untuk itu, peneliti mengharapkan masukan positif dari semua pihak untuk perbaikan disertasi ini.

Meski terdapat banyak kendala dalam penyelesaian disertasi ini, namun berkat bimbingan, bantuan, nasehat, dorongan, dan doa keluarga serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya para pembimbing akhirnya kendala dan hambatan tersebut dapat teratasi. Untuk itu, ucapan terimakasih dan penghargaan yang tidak terhingga peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai kebijakan guna kelancaran dalam proses perkuliahan.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M. Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif pada Program Pascasarjana UNJ.
3. Dr. Suryadi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan PPs. Universitas Negeri Jakarta beserta jajaran Program Studi Manajemen Pendidikan.
5. Prof. Dr. Sudiarto, MA., (Almarhum) dan Prof. Dr. Ermaya Suradinata selaku pembimbing pertama, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan disertasi ini dari awal hingga disertasi ini dapat diselesaikan.
6. Prof. Dr. Suparno Eko Widodo dan Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd selaku pembimbing pengganti yang telah memberikan banyak pencerahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian akhir penulisan disertasi ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi PPs Universitas Negeri Jakarta yang telah berkenan memberikan arahan selama proses perkuliahan berlangsung. Terimakasih juga disampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah menaruh simpati dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini.

8. Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan seluruh Staf Sekretariat Jenderal yang telah mengizinkan dan memfasilitasi peneliti untuk dapat melakukan penelitian di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

9. Hj. Nur Yuniati Haryono, SE., MM., istri dan anak-anak tersayang, yang dengan setia dan kesabarannya mendorong penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.

Akhirnya, peneliti berharap saran dan kritik dari berbagai pihak demi perbaikan kualitas penelitian ini. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi perkembangan manajemen organisasi Pendidikan di Indonesia khususnya manajemen pendidikan tentang peningkatan kinerja pegawai.

Jakarta, Juli 2020

MA

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	17
D. Perumusan Masalah	17
E. Tujuan Penelitian	18
F. Signifikansi Penelitian	18
G. Kebaruan Penelitian (State of The Art)	19

BAB II	KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	37
A.	Deskripsi Konseptual	37
1.	Kinerja	37
a.	Pengertian Kinerja.....	37
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	39
c.	Penilaian Kinerja	44
d.	Kualitas dan Kepuasan Pelayanan	57
2.	Kompensasi	63
a.	Pengertian Kompensasi	63
b.	Kompensasi dan Kebutuhan	76
3.	Pengawasan	80
a.	Pengertian Pengawasan	80
b.	Fungsi dan Proses Pengawasan	85
c.	Metode Pengawasan	90
d.	Indikator Pengawasan	102
4.	Disiplin Kerja	103
B.	Kerangka Teori	108
1.	Pengaruh Positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	108
2.	Pengaruh Positif antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	110
3.	Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	111
4.	Pengaruh Positif antara Kompensasi melalui Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	113

5. Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja melalui Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	115
6. Pengaruh Positif antara Kompensasi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	117
C. Hipotesis Penelitian	119
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	121
A. Tempat dan waktu Penelitian	121
B. Metode Penelitian	121
C. Populasi dan Sampling	128
D. Teknik Pengumpulan Data	132
1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	134
a. Definisi Konseptual	134
b. Definisi Operasional	134
c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai.....	134
d. Kalibrasi Instrumen Kinerja Pegawai	135
2. Variabel Kompensasi (X_1)	137
a. Definisi Konseptual	137
b. Definisi Operasional	137
c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi	137
d. Kalibrasi Instrumen Kompensasi.....	138
3. Variabel Pengawasan (X_2)	139
a. Definisi Konseptual	139
b. Definisi Operasional	139
c. Kisi-kisi Instrumen Pengawasan	139
d. Kalibrasi Instrumen Pengawasan.....	141

4. Variabel Disiplin Kerja (X_3)	141
a. Definisi Konseptual	141
b. Definisi Operasional	142
c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	142
d. Kalibrasi Instrumen Disiplin Kerja	143
E. Teknik Analisa Data	144
F. Hipotesis Statistik	145
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	147
A. Hasil Penelitian	147
1. Profil Responden	147
a. Usia Responden	147
b. Jenis Kelamin	147
c. Pendidikan Responden	147
d. Jumlah dan Sebaran Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	148
2. Deskripsi Data	148
a. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)	149
b. Deskripsi Data Kompensasi (X_1)	150
c. Deskripsi Data Pengawasan (X_2)	152
d. Deskripsi Data Disiplin Kerja (X_3)	154
3. Pengujian Persyaratan Analisis	157
a. Uji Normalitas Galat Taksiran	158
b. Uji Homogenitas Varians Populasi	160
4. Pengujian Model Analisis Jalur (Path Analysis)	162
5. Pengujian Hipotesis	171

a. Pengaruh Positif antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	172
b. Pengaruh Positif antara Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	176
c. Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	181
d. Pengaruh Positif antara Kompensasi (X_1) melalui Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	186
e. Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja (X_3) melalui Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	186
f. Pengaruh Positif antara Kompensasi (X_1) melalui Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	187
B. Pembahasan Hasil Penelitian	188
1. Pengujian Hipotesis Pertama: “Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai”	189
2. Pengujian Hipotesis Kedua: “ Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Pengawasan terhadap Kinerja pegawai”	192
3. Pengujian Hipotesis Ketiga: “Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”	194
4. Pengujian Hipotesis Keempat: “Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Kompensasi melalui Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai”	197
5. Pengujian Hipotesis Kelima: “Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja melalui Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai”	199
6. Pengujian Hipotesis Keenam: “Bahwa terdapat Pengaruh Positif antara Kompensasi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”	200
C. Keterbatasan Penelitian	201
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	203

A. Kesimpulan	203
B. Implikasi Hasil Penelitian	204
C. Saran-saran	240
DAFTAR PUSTAKA	269
LAMPIRAN-LAMPIRAN	283
RIWAYAT HIDUP	503

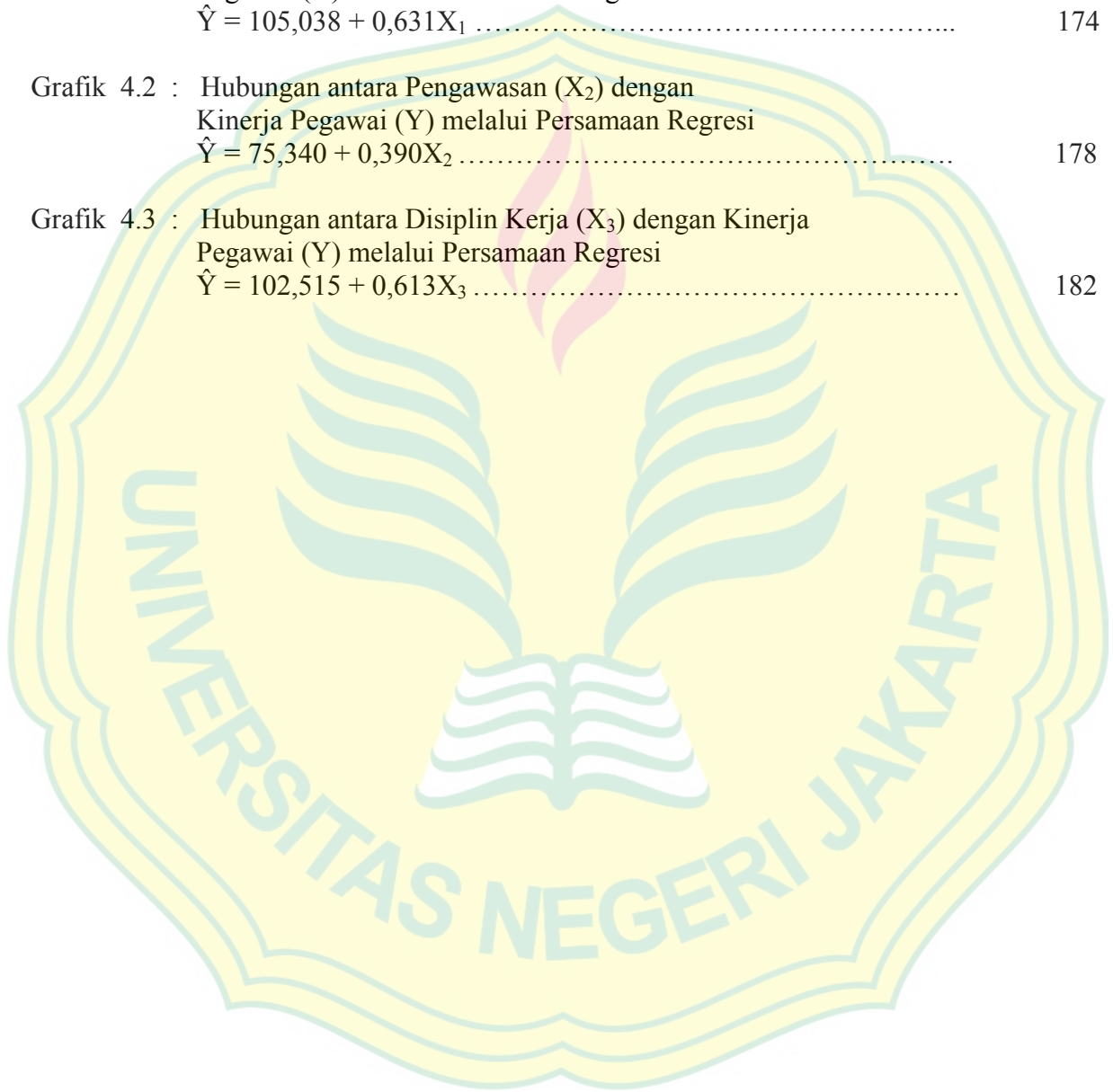


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Unsur-unsur Kunci Sistem Penilaian Prestasi Kerja	51
Gambar 2.2 : Komponen Sistem Imbalan Total	70
Gambar 2.3 : Hubungan Strategis antara Kompensasi dan Aktivitas Sumber Daya Manusia	72
Gambar 2.4 : Unsur-unsur Proses Pengawasan/Pengendalian Manajemen	85
Gambar 2.5 : Langkah-langkah Dasar dalam Proses Pengendalian	89
Gambar 3.1 : Model kausal analisis jalur untuk menjelaskan variabilitas pada variabel Kinerja Pegawai (KJ)	124
Gambar 3.2 : Besaran Koefisien Jalur (P_{ji}) pada Setiap Jalur pada Model Kausal untuk Variabel Kinerja Pegawai	125
Gambar 4.1 : Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	150
Gambar 4.2 : Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi.....	152
Gambar 4.3 : Histogram Distribusi Frekuensi Skor Pengawasan	154
Gambar 4.4 : Histogram Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja	156
Gambar 4.5 : Model kausal analisis jalur untuk menjelaskan variabilitas pada variabel Kinerja Pegawai (KJ)	164
Gambar 4.6 : Besaran Koefisien Jalur pada Setiap Jalur Model Kausal	167
Gambar 4.7 : Besaran Koefisien Jalur (P_{ji}) dan Koefisien Korelasi (r_{ij}) pada Setiap Jalur pada Model Kausal untuk Variabel Kinerja Pegawai	168
Gambar 4.8 : Revisi Model Kausal dengan Besaran Koefisien Jalur untuk Efek pada Variabel Kinerja Pegawai	169
Gambar 4.9 : Model Kausal Hasil Analisis Jalur untuk Variabel Dependen Kinerja Pegawai	170

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 : Hubungan antara Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Persamaan Regrasi $\hat{Y} = 105,038 + 0,631X_1$	174
Grafik 4.2 : Hubungan antara Pengawasan (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Persamaan Regresi $\hat{Y} = 75,340 + 0,390X_2$	178
Grafik 4.3 : Hubungan antara Disiplin Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) melalui Persamaan Regresi $\hat{Y} = 102,515 + 0,613X_3$	182



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Perbandingan Hasil Penelitian Relevan	20
Tabel 2.1 : Sebutan dan Spektrum Angka Sebagai Standar Penilaian Bagi Pegawai Negeri Sipil	55
Tabel 3.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	114
Tabel 3.2 : Jumlah Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI Berdasarkan Berdasarkan Golongan Kepangkatan Per-Desember 2017	132
Tabel 3.3 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai	135
Tabel 3.4 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kompensasi	138
Tabel 3.5 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengawasan	140
Tabel 3.6 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja	143
Tabel 4.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	148
Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai (Y)	149
Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X_1)	151
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Skor Pengawasan (X_2)	153
Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X_3)	155
Tabel 4.6 : Rekapitulasi Angka Statistik Data	157
Tabel 4.7 : Rangkuman Analisis Uji Normalitas Galat Taksiran	159
Tabel 4.8 : Hasil Uji Homogenitas Varians	161
Tabel 4.9 : Rangkuman Persyaratan Pengujian Normalitas dan Homogenitas...	162
Tabel 4.10 : Koefisien Regresi B dan Beta Serta Signifikansinya pada Regresi Variabel Dependen (Kinerja Pegawai) terhadap Variabel Independen (Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja)	166

Tabel 4.11 : Koefisien Regresi B dan Beta Serta Signifikansinya pada Regresi Variabel Dependen (Pengawasan) terhadap Variabel Independen (Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja)	166
Tabel 4.12 : Analisis Varians untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja Pegawai (Y) atas Kompensasi (X ₁) dengan Persamaan $\hat{Y} = 105,038 + 0,631X_1$	173
Tabel 4.13 : Rangkuman Hubungan X ₁ dengan Y	175
Tabel 4.14 : Rangkuman Hubungan antara X ₁ dengan Y Apabila Variabel lainnya Dikontrol	176
Tabel 4.15 : Analisis Varians untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja Pegawai (Y) atas Pengawasan (X ₂) dengan Persamaan $\hat{Y} = 75,340 + 0,390X_2$	177
Tabel 4.16 : Rangkuman Hubungan Pengawasan (X ₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)	179
Tabel 4.17 : Rangkuman Hubungan antara Pengawasan (X ₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) Apabila Variabel lainnya dikontrol	180
Tabel 4.18 : Analisis Varians untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kinerja Pegawai (Y) atas Disiplin Kerja (X ₃) dengan Persamaan $\hat{Y} = 102,515 + 0,613X_3$	182
Tabel 4.19 : Rangkuman Hubungan Disiplin Kerja (X ₃) dengan Kinerja Pegawai (Y)	183
Tabel 4.20 : Rangkuman Hubungan antara Disiplin Kerja (X ₃) dengan Kinerja Pegawai (Y) apabila Variabel lainnya dikontrol	185
Tabel 4.21 : Koefisien Regresi B dan Beta Serta Signifikansinya pada Regresi Variabel Dependen (Kompensasi) terhadap Variabel Independen (Disiplin Kerja)	188

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Penelitian	283
Lampiran 2: Laporan Uji Coba Instrumen Penelitian	299
A. Hasil Uji Coba	299
B. Langkah-langkah Perhitungan	300
1. Perhitungan Validitas Butir.....	300
a. Perhitungan Validitas Butir Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	301
b. Perhitungan Validitas Butir Instrumen Kompensasi (X_1)	304
c. Perhitungan Validitas Butir Instrumen Pengawasan (X_2)	308
d. Perhitungan Validitas Butir Instrumen Disiplin Kerja (X_3)	312
2. Perhitungan Reliabilitas	316
a. Perhitungan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	318
b. Perhitungan Reliabilitas Kompensasi (X_1)	322
c. Perhitungan Reliabilitas Pengawasan (X_2)	326
d. Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)	330
Lampiran 3: Data Penelitian	335
3.1. Tabel Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	335
3.2. Tabel Data Penelitian Variabel Kompensasi (X_1)	343
3.3. Tabel Data Penelitian Variabel Pengawasan (X_2)	351
3.4. Tabel Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X_3)	359

3.5. Tabel Rekapitulasi Data Penelitian	367
Lampiran 4: Perhitungan Statistik Dasar	377
4.1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	380
4.2. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X_1)	383
4.3. Deskripsi Data Variabel Pengawasan (X_2)	386
4.4. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X_3)	389
Lampiran 5: Perhitungan Persyaratan Analisis	393
5.1. Uji Normalitas Galat	393
5.1.1. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1	395
5.1.2. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2	403
5.1.3. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_3	411
5.2: Uji Homogenitas Varians	419
5.2.1. Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Kompensasi (X_1)	421
5.2.1.1. Tabel Statistik Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Kompensasi (X_1)	421
5.2.1.2. Tabel Uji Homogenitas Varians Y Berdasarkan Skor X_1	428
5.2.2. Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Pengawasan (X_2)	431
5.2.2.1. Tabel Statistik Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Pengawasan (X_2)	431
5.2.2.2. Tabel Uji Homogenitas Varians Y Berdasarkan Skor X_2	438
5.2.3. Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Disiplin Kerja (X_3)	441

5.2.3.1. Tabel Statistik Pengujian Homogenitas Varians Kinerja (Y) atas Disiplin Kerja (X_3)	441
5.2.3.2. Tabel Uji Homogenitas Varians Y Berdasarkan Skor X_3	448
Lampiran 6: Perhitungan Uji Hipotesis	451
6.1. Perhitungan Uji Hipotesis Pertama	451
6.2. Perhitungan Uji Hipotesis Kedua	457
6.3. Perhitungan Uji Hipotesis Ketiga	463
6.4. Perhitungan Uji Hipotesis Keempat	469
6.5. Perhitungan Uji Hipotesis Kelima	473
6.6. Perhitungan Uji Hipotesis Keenam	476
Lampiran 7: Analisis Korelasi Parsial	479
7.1. Perhitungan keberartian koefisien korelasi parsial antara Y dan X_1 , jika X_2 dikontrol, Y dan X_1 , jika X_3 dikontrol serta Y dan X_1 , jika X_2 dan X_3 dikontrol.	480
7.2. Perhitungan keberartian koefisien korelasi parsial antara Y dan X_2 , jika X_1 dikontrol, Y dan X_2 , jika X_3 dikontrol serta Y dan X_2 , jika X_1 dan X_3 dikontrol.	483
7.3. Perhitungan keberartian koefisien korelasi parsial antara Y dan X_3 , jika X_1 dikontrol, Y dan X_3 , jika X_2 dikontrol serta Y dan X_3 , jika X_1 dan X_2 dikontrol.	486
Lampiran 8: Analisis Jalur (Path Analysis)	489