

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:
HERILUS RAE
NPM. 18.1.02.02.0161

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2022**

Skripsi Oleh:

HERILUS RAE
NPM. 18.1.02.02.0161

Judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal, 18 Juli 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dhivan Septa Wihara, M.M.
NIDN. 0730098401



Edy Djoko S., M.M.
NIDN. 0715106203

HERILUS RAE
NPM. 18.1.02.02.0161

Judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI**

HERILUS RAE
NPM. 18.1.02.02.0161

Judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 18 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M. _____
2. Penguji I : Dr. Sri Aliami, M.M. _____
3. Penguji II : Edy Djoko S., M.M. _____

Mengetahui Dekan,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Herilus Rae
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl lahir : Golowatu, 12 Mei 1995
NPM : 18.1.02.02.0161
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2022
Yang Menyatakan,

Herilus Rae
NPM. 18.1.02.02.0161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Jikalau kamu tinggal di dalam Aku dan firman-Ku tinggal di dalam kamu, mintalah apa saja yang kamu kehendaki, dan kamu akan menerimanya." - Yohanes 15:7

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji syukur kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang selalu menyertai kehidupan saya atas selesainya penulisan Skripsi ini. Skripsi ini adalah persembahan kecil yang saya persembahkan untuk Papa saya Romanus Garung, dan Mama saya Waltrudis Kelan yang selalu memperjuangkan dan memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Terima Kasih atas segala doa, nasihat dan keringat pengorbanan yang selalu kalian berikan kepada saya. Kelak saya bisa membalas segala jasa kalian.

Terima kasih juga untuk diri saya sendiri yang mampu bertahan sampai di titik ini.

ABSTRAK

Herilus Rae. Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di DINKOP UMTK Kota Kediri. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Nusantara PGRI Kediri. Tahun 2022.

Kata kunci: Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Kompensasi, Kinerja

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh: 1) kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. 4) kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian korelasional. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Dinkop UMTK Kota Kediri sebanyak 40 orang. Subjek penelitian dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai, teknik rumus Roscoe menggunakan regresi linear berganda dengan variabel independent + dependent = 4 maka jumlah anggota $4 \times 10 = 40$. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda uji-t dan uji-F.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. 3) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UN PGRI Kediri. Pada kesempatan ini disampaikan terima kasih dan penghargaan yang setulus- tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UN PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen UN PGRI Kediri.
4. Dhiyan Septa Wihara, M.M. selaku Dosen pembimbing 1 yang memberikan masukan dan motivasinya untuk membimbing skripsi ini.
5. **Edy Djoko S, S.E, M.M.** selaku Dosen pembimbing 2 yang telah berkenan mencurahkan segala waktu dan pikiran untuk membimbing skripsi ini.
6. Seluruh pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri sebagai tempat penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen dan segenap Staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri yang telah memberikan dukungan selama menempuh pendidikan di UN PGRI Kediri.
8. Semua pihak yang sudah banyak membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih belum sempurna dan banyak kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis dengan harapan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penelitian selanjutnya masih penulis harapkan. Semoga tulisan ini berguna bagi pembaca dan khususnya bagi dunia pendidikan.

Kediri, 18 Juli 2022

Penulis,

Herilus Rae

NPM. 18.1.02.02.0161

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Pegawai	12
2. Kedisiplinan	16
3. Kemampuan Kerja	19
4. Kompensasi	22
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	25

C. Kerangka Berpikir	28
D. Kerangka Konseptual	33
E. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	35
1. Identifikasi Variabel Penelitian	35
2. Definisi Operasional Variabel	36
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian	37
1. Jenis Penelitian	37
2. Pendekatan Penelitian	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian	39
2. Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
E. Instrumen Penelitian	40
1. Pengembangan Instrumen	40
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	42
F. Sumber dan Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data	48
1. Jenis Analisis Deskriptif.....	48
2. Uji Prasyarat	49
3. Pengujian Hipotesis	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	55
1. Keadaan Geografis Kota Kediri	55
2. Keadaan Administrasi dan Pembagian Wilayah	56
B. Deskripsi Data Variabel	60
C. Analisis Data	67
1. Uji Asumsi Klasik	67

2. Regresi Linear Berganda	69
3. Analisis Koefisien Determinasi	71
D. Pengujian Hipotesis	71
1. Uji t	71
2. Uji F	73
E. Pembahasan	74
BAB V IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Simpulan	79
B. Implikasi	79
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen	41
Tabel 3.3 Rangkuman Variabel Kedisiplinan (X1)	43
Tabel 3.4 Rangkuman Variabel Kemampuan kerja (X2)	43
Tabel 3.5 Rangkuman Variabel Kompensasi (X3)	44
Tabel 3.6 Rangkuman Variabel Kinerja pegawai (Y)	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	46
Tabel 3.8 Rata-rata Distribusi Frekuensi	49
Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Bebas	60
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Terikat	61
Tabel 4.3 Kedisiplinan (X1)	61
Tabel 4.4 Kemampuan Kerja (X2)	62
Tabel 4.5 Kompensasi (X3)	63
Tabel 4.6 Kinerja Pegawai (Y)	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinan	71
Tabel 4.10 Hasil uji-t	72
Tabel 4.11 Hasil Uji F	73
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas	67
Gambar 4.2 Heterokedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Output SPSS
- Lampiran 6 Dokumentasi
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 9 Berita Acara Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

F. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang dapat berpikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasinya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Sunyoto, 2013: 80).

Dalam sebuah koperasi peran pengurus koperasi sangat vital dalam keberlangsungan organisasi yang satu ini. Tanpa adanya pengurus, tidak mungkin sebuah koperasi dapat berjalan dan menggapai tujuan utamanya, yaitu menyejahterakan semua anggotanya. Oleh karena itu, pengurus koperasi dibentuk dengan struktur keanggotaan yang lengkap. Tiap-tiap pengurus mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Tupoksi pengurus koperasi berbeda antara satu dengan lainnya. Meskipun berbeda, tetapi saling mendukung karena bertujuan utama sama. Oleh karenanya, semua pengurus koperasi perlu disamakan visi dan misinya dalam satu kesatuan utuh.

Tugas Pengurus Koperasi antara lain: (1) mengelola usaha Koperasi, (2) menyusun rencana kerja dan anggaran pendapatan dan belanja koperasi untuk mendapat persetujuan di RAT, (3) menyelenggarakan RAT, (4) menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Dalam menjalankan tugasnya, sifat tanggung jawab pengurus adalah tanggung renteng atau kolegal, sehingga soliditas dan kekompakan pengurus menjadi kata kunci pelaksanaan tugas dan kemajuan koperasi itu sendiri. Koperasi merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang atau koperasi yang disusun atas usaha bersama atas azas kekeluargaan. Banyak yang mengetahui Koperasi sebagai unit bisnis yang maju berkembang pesat, namun tak jarang juga yang mengetahui terpuruknya koperasi karena kurang rapinya pengelolaan usaha.

Selain memiliki kualitas SDM yang memadai, koperasi juga diharuskan mampu mengelola dan mendayagunakan pegawai dengan kualitas kinerja yang dimiliki pegawai dapat tetap terjaga dan maksimal. Peningkatan kinerja juga harus dilakukan karena adanya kesenjangan prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Menurut Wibowo (2012: 97) peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi, agar tercipta hubungan yang saling mempengaruhi dalam pelaksanaan pembangunan sumber daya manusia dengan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012: 103) pegawai yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja pegawai.

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan, pemberian kompensasi yang sesuai dan terciptanya iklim lingkungan kerja yang mendukung sehingga terbentuk mental kerja yang positif dan disiplin kerja pada setiap pegawai.

Di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh mutu profesionalisme pada setiap pegawai, etos kerja yang baik dan terutama adanya kedisiplinan kerja para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Akbar & Alvin, 2015: 43).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Warnanti & Zulfah, 2014: 213). Menurut Putra dan Sutrisna (2013: 90) menyatakan bahwa disiplin lebih tepat jika diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dari perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Rahman (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang membantu meningkatkan kinerja adalah kemampuan kerja yang merupakan perilaku yang dapat diukur untuk menentukan kinerja. Kemampuan kerja adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan dan menguasai pekerjaan. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2016: 230). Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 70) menyebutkan bahwa kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan pegawai.

Adanya dukungan penelitian terdahulu dari Anila (2012) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilannya, namun pada kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja, sehingga dapat diharapkan kinerja yang maksimal (Hayati, 2017: 76).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka badan usaha haruslah memberi semangat berupa kompensasi, meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya dipengaruhi oleh kompensasi dan kedisiplinan serta kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai di sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil (Hardiyansyah dan Yanwar, 2013: 141).

Suatu badan usaha perlu untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai terutama dalam hal pemberian kompensasi, karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibun (2017: 109), kompensasi adalah semua pendapatan yang dibentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut

Netisemito (2012: 52), kompensasi selain terdiri atas upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap. Dalam hal ini, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* berupa finansial maupun nonfinansial.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Kediri merupakan organisasi perangkat Dinas atau pelaksana fungsi eksekutif dalam pembinaan dan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan di bidang koperasi dan usaha mikro. Hal ini tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang merupakan sumber daya insani dan bersifat aktif bagi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tersebut sudah ada di visi perusahaan yaitu terwujudnya ketahanan pangan bagi masyarakat Kota Kediri yang religius, cerdas, sehat, sejahtera, kreatif, dan berkeadilan, yang didukung oleh aparaturnya pemerintah yang profesional.

Untuk dapat mewujudkan visi dalam melaksanakan sasaran dan kebijakan startegi tersebut Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Kediri menyusun rencana kerja tahunan 2021. Rencana kerja (renja) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan hambatan yang ada atau yang mungkin akan timbul. Rencana kerja SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang akan tercantum dalam Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS) Tahun 2021. Rencana kerja SKPD merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program

Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam rencana strategis (renstra) Instansi sesuai arahan operasional dalam rencana kerja pemerintah daerah (RKPD). Tujuan rencana kerja SKPD tersebut untuk evaluasi pelaksanaan program kegiatan instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Pemerintah Kota Kediri, Rencana Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Tahun 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala seksi bagian pengawasan dan penyuluhan koperasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro diperoleh informasi pada Dinkop UMTK Kota Kediri terdapat pengurus yang kurang sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan koperasi, kurangnya pengetahuan dalam membuat laporan pembukuan koperasi serta kurang memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini membawa dampak keterlambatan melakukan rapat anggota tahunan (RAT). Padahal Dinas Koperasi dan Usaha Mikro melakukan pelatihan tentang pembukuan akuntansi yang dilakukan 1 tahun sekali serta melayani pembimbingan langsung ke dinas koperasi yang kapan saja dapat dilayani.

Dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal, koperasi harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja pegawai diharapkan dilakukan sesuai dengan rencana, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian Deviza (2012) membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara dengan staf kepegawaian Dinkop Kota Kediri menyatakan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang, dan masih banyaknya pegawai yang tidak datang kerja dengan berbagai alasan. Hal ini yang mengindikasikan kinerja pegawai yang kurang optimal. Selain itu, dilihat dari segi kompensasi, pegawai menganggap kompensasi mempunyai arti penting sebagai tingkatan kualitas sosial ekonomi, kompensasi diberikan kepada pegawai untuk memberikan semangat bagi pegawai dan merupakan kebahagiaan tersendiri bagi pegawai atas hasil yang telah dikerjakan. Tetapi kompensasi berupa bonus atau insentif masih dianggap kurang, karena kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai berbeda, padahal tugas yang diberikan sama, seharusnya disamaratakan kompensasi yang diberikan pada setiap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi pada pegawai sangat menarik untuk diteliti dengan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan kedisiplinan, meningkatkan kemampuan kerja dan kompensasi pada pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di DINKOP UMTK Kota Kediri”.

G. Identifikasi Masalah

1. Kedisiplinan yang kurang pada pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri mengindikasikan kinerja pegawai yang kurang optimal.
2. Kemampuan kerja pada pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri yang kurang sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan koperasi, kurangnya pengetahuan dalam membuat laporan pembukuan koperasi serta kurang memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Kompensasi berupa bonus atau insentif masih dianggap kurang, karena kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai berbeda, padahal tugas yang diberikan sama.
4. Kinerja pegawai di Dinkop UMTK Kota Kediri dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi.

H. Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dalam penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ditinjau dari kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi. Adapun subjek dalam penelitian ini yakni pegawai di Dinkop Kota Kediri.

I. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri?

2. Adakah pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri?
3. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri?
4. Adakah pengaruh kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri?

J. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri.
2. Pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri.
3. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri.
4. Pengaruh kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinkop UMTK Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna atau bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

2. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk suatu studi kasus,

mengenai pengaruh kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Dinkop UMTK Kota Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat internal bagi manajemen Dinkop UMTK Kota Kediri dalam mengelola sumber daya manusia untuk dijadikan bahan pertimbangan evaluasi bagi organisasi dimasa mendatang.

b. Bagi Penulis

Dapat menjadi suatu kesempatan bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan ilmu mengenai teori kedisiplinan, kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk peneliti selanjutnya yang khususnya berkaitan dengan kedisiplinan, kemampuan kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar & alvin. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Akuntansi Volume 2 Nomor 2 April 2014: 139-148 ISSN 23374314.
- Amriany. 2014. *Iklm Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima. 19(2), 179-193.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2016. *Organisasi Perilaku Struktur Proses Alih Bahasa*. Nunuk Andriami. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksar.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyansyah dan Yanwar. 2013. *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hartanto. 2012. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hayati. 2017. *Kontribusi Kepercayaan Diri dan Kecerdasan Emosi terhadap Interaksi Sosial*. Prosiding Seminar Nasional & Exspo Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat 2019. 1, pp. 560-568. Medan: Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Persero Asuransi*. Universitas Mulawarman Samarinda, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 6 No. 2 September-ISSN 1426435
- Indra Putra dan Sutrisna. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk. II Udayana Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 03. No. 09 pp 2489-2509.
- Mamik. 2010. *Organisasi Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Dan Kebidanan*. Edisi 1. Surabaya: Prins Media Publishing.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutmainah, Hestin. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Graduasi*. Vol. 29 Edisi Maret 2013 ISSN 2088-6594.
- Netisemito. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Raharjo dkk. 2016. *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rahman, Syahrul. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Rarung, Areros, Tatimu. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal. Productivity, Vol. 2 No. 3, 2021 e-ISSN. 2723-0112

- Risqon, Purwadi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13, No. 1, Juni 2012.
- Riyadi, Slamet . 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2018. *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kominasi Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D*. Cetakan kedua puluh empat. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2013. *Teori kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Warnanti & Zulfah. 2014. *Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung*. *Jurnal Paradigma*, 12(02), 146-157.
- Wibowo Juang. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara. Sumatra.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2016. *Prilaku Dalam Organisasi*. (Edisi Ke-2). Yokyakarta: Rajawali Pers.