

**TESIS**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL  
NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KOTA KUPANG**

Diajukan untuk mengikuti syarat  
Dalam memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh  
GRAENDY ZIMRAT MANAFE  
NPM. 2022502025

**UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PALEMBANG  
2025**



FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER

PENGESAHAN TESIS


JUDUL TESIS

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA  
SEKRETARIAT DAERAH KOTA KUPANG

Nama Mahasiswa : Graendy Zimrat Manafe  
NPM : 2022502025  
Program Studi : Manajemen Program Magister  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji Dalam Sidang Tesis  
Pada Tanggal 13 Februari 2025

| No  | Komisi Penguji Sidang Tesis,                                | Tanda Tangan   |
|---|---|--|
| 01  | Dr. Jeffirston R Riwu Kore, MH., MM<br>NIDN. 0213016001     |  |
| 02  | Dr. Hj. Luis Marnisah, MM, CIQR., CISHR<br>NIDN. 0005096301 |  |
| 03  | Dr. Juhaini Alle, MM<br>NIDN. 0210067003                    |  |
| Disetujui oleh;<br>Dekan Fakultas Ekonomi,<br><br>Budi Setiawan, SE., MM., Ph.D<br>NIDN. 0208048701 |   | Diketahui oleh;<br>Ketua Program Studi Manajemen<br>Program Magister,<br><br>Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si.<br>NIDN. 0007077501 |

|  |  |
|--|--|
| <br>FM-PM-09.5/05 | <b>FAKULTAS EKONOMI<br/>         PROGRAM STUDI MANAJEMEN<br/>         PROGRAM MAGISTER</b> |
|--|--|

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

|   |   |
|---|---|
| Tesis ini diajukan oleh,  |   |
| Judul :   | <b>PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA KUPANG</b>                              |
| Nama Mahasiswa :  | Graendy Zimrat Manafe   |
| NPM :   | 2022502025  |
| Program Studi :   | Manajemen Program Magister  |
| Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Sidang Tesis, dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri. |   |
| <b>Komisi Penguji Sidang Tesis,</b>   |   |
| Ketua Komisi Penguji :  | <br><b>Dr. Jeffirston B. Riwu Kape, MHL, MM</b><br>NIDN. 0213016001                       |
| Anggota Penguji I :   | <br><b>Dr. Hj. Luis Marnisah, MM, CIQR, CISHR</b><br>NIDN. 0005096301                     |
| Anggota Penguji II :  | <br><b>Dr. Juhaini Alle, MM</b><br>NIDN. 0210067003                                       |
| Disahkan oleh:  |   |
| Ketua Program Studi<br>Manajemen Program Magister,<br><br><b>Dr. Muhammad Wadud, SE., M.Si</b><br>NIDN. 0007077501   | Dekan Fakultas Ekonomi,<br><br><b>Binti Sulawan, S.E., M.M., Ph.D</b><br>NIDN. 0208048701 |



FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM MAGISTER

PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS

JUDUL TESIS :  
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT  
DAERAH KOTA KUPANG

Nama Mahasiswa : Graendy Zimrat Manafe  
NPM : 2022502025  
Program Studi : Manajemen Program Magister  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Memenuhi Kriteria Dan Disetujui Perbaikan Tesis

Palembang, 24 / Februari / 2025

Ketua Komisi Penguji/  
Pembimbing,

Dr. Jefirstson R Riwu Kore, MH., MM  
NIDN. 0213016001

Anggota Komisi Penguji I,

Dr. Hj. Luis Marnisah., MM., CIQnR., CISHR  
NIDN. 0005096301

Anggota Komisi Penguji II,

Dr. Juhaini Alie, MM  
NIDN. 0210067003

Palembang, / / 2024  
Dekan Fakultas Ekonomi,

Budi Setiawan, SE., MM., Ph.D  
NIDN. 0208048701

Palembang, 24 / Februari / 2024  
Ketua Program Studi Manajemen  
Program Magister,

Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si.,  
NIDN. 0007077501

## PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI;

NAMA LENGKAP : GRAENDY ZIMRAT MANAFE

NPM : 2022502025

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA SESUNGGUHNYA TESIS SAYA YANG BERJUDUL ;

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA KUPANG**

TIDAK PERNAH DIAJUKAN UNTUK MEMPEROLEH GELAR KESARJANAAN DI PERGURUAN TINGGI LAIN DAN BENAR-BENAR HASIL PENELITIAN SAYA, SESUAI KODE ETIK AKADEMIK PENULISAN ILMIAH. PENGUTIPAN HASIL PENELITIAN ORANG LAIN ATAU PENGGUNAAN TEORI PENELITIAN, SAYA SELALU DISEBUTKAN SUMBER KUTIPAN YANG BERSANGKUTAN.

JIKA SAYA MELAKUKAN PLAGIARISME DAN MELANGGAR PERNYATAAN TERSEBUT, MAKA SAYA BERSEDIA DIKENAKAN SANKSI AKADEMIK YANG BERLAKU DI UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG.

DEMIKIANLAH PENYATAAN INI SAYA BUAT DAN SAYA TANDA TANGANI SECARA SADAR DAN SEBENARNYA, UNTUK DAPAT DIGUNAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA.

Palembang, Februari 2025

Yang Menyatakan



Graendy Zimrat Manafe  
NPM. 2022502025



**DEKLARASI HAK CIPTA DAN PERSEMBAHAN LICENSI  
TESIS TERBATAS KEPADA PROGRAM MAGISTER  
MANAJEMEN UNIVERSITAS IGM**

DENGAN INI, SAYA SELAKU PENULIS DAN PEMILIK HAK CIPTA  
KEKAYAAN INTELEKTUAL BERUPA TESIS YANG BERJUDUL;

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM  
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA KUPANG**

DENGAN SEBENARNYA MEMBERIKAN KEWENANGAN TERBATAS  
KEPADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG; UNTUK MENYIMPAN  
PADA PERPUSTAKAAN, MENGGANDAKAN DAN MENSITASI UNTUK  
KEPENTINGAN PENELITIAN ILMIAH.

DEMIKIANLAH DEKLARASI INI DIBUAT DENGAN SESUNGGUHNYA  
UNTUK DIGUNAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA.

Palembang, Februari 2025

Yang Menyatakan



*Graendy Zimrat Manafe*  
Graendy Zimrat Manafe  
NPM. 2022502025

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, tuntunan dan keselamatan pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA KUPANG** Usulan tesis ini dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

Penulis menyadari bahwa usulan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian usulan tesis ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas IGM, Bapak H. Marzuki Alie, SE, MM, Ph.D yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melanjutkan studi Magister Manajemen (MM) di Universitas Indo Global Mandiri Palembang Sumatera Selatan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Budi Sertiwan, SE., MM. Ph.D yang selama ini aktif membantu penulis untuk keperluan akademik maupun administrasi kemahasiswaan.
3. Dosen Pembimbing Tesis Bapak Dr. Drs. Jefirstson Richset Riwu Kore, MM, MH yang telah menjadi sumber inspirasi, mentor, dan orang tua bagi penulis selama menimbah ilmu dan menyelesaikan studi MM di Universitas Indo Global Mandiri Palembang Sumatera Selatan.
4. Ketua Prodi Manajemen Program Magister sekaligus Dosen Pembimbing Akademik Bapak Dr. Muhammad Wadud, SE, M.Si. Terimakasih karena telah bersedia menjadi mentor dalam mengarahkan penulis untuk menimbah ilmu di UIGM dan menyelesaikan penelitian sampai pada penulisan tesis ini.
5. Anggota Penguji Tesis I & Anggota Penguji Tesis II Ibu Dr. Hj. Luis Marnisah.,MM dan Bapak Dr. Juhaini Alie, MM dalam memberi masukan dan arahan pada penulisan tesis ini.
6. Asisten Dosen Bapak Dr. Fellyanus Haba Ora, M.Si, MM dalam memberikan motivasi, masukan, dan arahan pada penulisan tesis ini
7. Seluruh dosen pengampu mata kuliah Program Studi Magister Manajemen yang telah mentrasfer ilmu pengetahuannya.

8. Tenaga kependidikan UIGM yang telah membantu penulis dalam segala urusan administrasi kampus untuk penulis.
9. Seluruh pegawai Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Kupang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam memajukan organisasi semakin berkembang dan berkualitas.
10. Orang tua tersayang Bapak Drs. Alfred D.S Manafe dan Ibu Yasinta Beku yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
11. Saudara saya ( Yudith, Gerry dan Yuni), serta I Veri Eng yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan doanya dalam menyelesaikan studi magister ini.
12. Seluruh rekan-rekan seperjuangan di Program Magister Manajemen UIGM Tahun 2023.

Kepada seluruh nama yang disebutkan, terimakasih atas perhatiannya karena telah mengarahkan penulis dalam penyusunan usulan tesis ini selama ini dari awal hingga usulan tesis ini dapat diselesaikan. Penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna bagi pembaca.

Palembang, Februari 2025

**Graendy Zimrat Manafe**



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM PADA SEKRETARIAT  
DAERAH KOTA KUPANG KOTA KUPANG

Graendy Zimrat Manafe  
[2022502025@students.uigm.ac.id](mailto:2022502025@students.uigm.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan survei, konformatif, dan verifikatif. Pengumpulan data lapangan menggunakan teknik kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini tergolong penelitian asosiatif karena dalam penelitian ini terdapat variabel yang berhubungan dan dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi penelitian ini adalah 114 Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Kupang, diambil sebagai sampel jenuh sebanyak 114 responden. Pengolahan data menggunakan tools analisis SPSS v 30. Pengujian data menggunakan uji t bahwa (1) Nilai t-hitung  $3,283 > t$ -tabel  $1,98137$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. (2) Nilai t-hitung  $5,036 > t$ -tabel  $1,98137$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. (3) Nilai t-hitung  $2,772 > t$ -tabel  $1,98137$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nilai F-hitung  $13,263 > F$ -tabel  $2,70$  yang menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci : kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, kinerja

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE AND  
COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF GENERAL STATE CIVIL  
APPARATUS IN THE REGIONAL SECRETARIAT OF KUPANG CITY KUPANG  
CITY

Graendy Zimrat Manafe  
[2022502025@students.uigm.ac.id](mailto:2022502025@students.uigm.ac.id)

**ABSTRACT**

*The specific aim of the research is to obtain analysis results of the influence of compensation variables, work discipline and competency on the performance of the General State Civil Apparatus of the Kupang City Regional Secretariat partially or simultaneously. Research methods use surveys, conformational and verification. Field data collection uses questionnaires, interviews and documentation techniques. This research is classified as associative research because in this research there are variables that are related and can influence other variables. The population of this study was 114 General State Civil Apparatus at the Kupang City Regional Secretariat, taken as a saturated sample of 114 respondents. Data processing uses SPSS v 30 analysis tools. Data testing uses the t test that (1) The t-value is  $3.283 > t\text{-table } 1.98137$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted that there is an influence of compensation on performance. (2) The t-calculated value is  $5.036 > t\text{-table } 1.98137$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted that there is an influence of work discipline on performance. (3) The t-count value is  $2.772 > t\text{-table } 1.98137$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted that there is an influence of competence on performance. The F-count value is  $13.263 > F\text{-table } 2.70$ , which shows that compensation, work discipline and competence have a positive and significant effect simultaneously on performance.*

*Keywords: compensation, work discipline, competency, performance,*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan tesis yang telah penulis susun ini kepada :

1. Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan doa restu yang tiada henti kepada anaknya dalam menyelesaikan penulisan ini.
2. I Fery Eng dan Adik-adikku (Yudith, Gerry dan Yuni) serta yang selalu memberikan support dan dukungan doa dalam menyelesaikan penulisan ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen UIGM
4. Bapak, Ibu dan Basodara semua di bagian Umum Setda Kota Kupang.

## Motto

**"Keberhasilan adalah perjalanan panjang dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat."**

**(Winston Churchill)**

## DAFTAR ISI

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL.....                | i     |
| LEMBAR PEGESAHAN TESIS.....       | ii    |
| LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....     | iii   |
| LEMBAR PERBAIKAN TESIS.....       | iv    |
| PERNYATAAN TIDAK PLAGIARISME..... | vi    |
| DEKLARASI HAK CIPTA.....          | vii   |
| KATA PENGANTAR.....               | viii  |
| ABSTRAK.....                      | x     |
| ABSTRACT.....                     | xi    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN.....          | xii   |
| HALAMAN MOTTO.....                | xii   |
| DAFTAR ISI.....                   | xiii  |
| DAFTAR TABEL.....                 | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR.....                | xvii  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....              | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN.....            | 1     |
| 1.1 Latar Belakang.....           | 1     |
| 1.2 Identifikasi Masalah.....     | 5     |
| 1.3 Rumusan Masalah.....          | 6     |
| 1.4 Tujuan Masalah.....           | 6     |
| 1.5 Manfaat Penelitian.....       | 7     |
| 1.5.1 Manfaat Teoritis.....       | 7     |
| 1.5.2 Manfaat Praktis.....        | 7     |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....      | 8     |
| 2.1 Tinjauan Pustaka.....         | 8     |
| 2.1.1 Manajemen.....              | 8     |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.2 Organisasi.....  | 9         |
| 2.1.3 Sumber Daya Manusia .....  | 9         |
| 2.2 Konsep Variabel Penelitian .....   | 10        |
| 2.2.1 Kompensasi .....   | 11        |
| 2.2.2 Disiplin Kerja .....   | 12        |
| 2.2.3 Kompetensi .....   | 13        |
| 2.2.4 Kinerja.....   | 14        |
| 2.3 Kerangka Pemikiran .....   | 15        |
| 2.3.1 Hubungan Variabel Penelitian Terdahulu .....   | 15        |
| 2.3.2 Kerangka Proses Berpikir.....  | 19        |
| 2.3.2.1 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja.....  | 20        |
| 2.3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....  | 21        |
| 2.3.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....   | 22        |
| 2.3.2.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap<br>Kinerja Aparatur Sipil Negara..... | 25        |
| 2.4 Hipotesis .....  | 26        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>  | <b>27</b> |
| 3.1 Batasan Penelitian.....  | 27        |
| 3.2 Metode Penelitian .....  | 27        |
| 3.3 Desain Penelitian .....  | 29        |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....  | 30        |
| 3.4.1 Populasi Penelitian.....   | 30        |
| 3.4.2 Sampel Penelitian.....   | 30        |
| 3.5 Jenis dan Sumber Data .....  | 30        |
| 3.5.1 Data Primer .....  | 30        |
| 3.5.2 Data Sekunder .....  | 31        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....  | 31        |
| 3.7 Defenisi Operasional Variabel.....   | 32        |
| 3.7.1 Variabel Kompensasi .....  | 32        |
| 3.7.2 Variabel Disiplin Kerja .....  | 33        |
| 3.7.3 Variabel Kompetensi .....  | 34        |
| 3.7.4 Variabel Kinerja.....  | 35        |
| 3.8 Rancangan Analisis Data.....   | 37        |
| 3.8.1 Uji Instrumen .....  | 38        |
| 3.8.1.1 Uji Validitas .....  | 38        |
| 3.8.1.2 Uji Reliabilitas .....   | 38        |



|   |           |
|---|-----------|
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....  | 38        |
| 3.8.2.1 Uji Normalitas.....   | 38        |
| 3.8.2.2 Uji Multikolinearitas .....   | 39        |
| 3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....  | 39        |
| 3.8.2.4 Uji Autokorelasi .....  | 40        |
| 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....  | 40        |
| 3.8.4 Uji Hipotesis .....   | 41        |
| 3.8.4.1 Uji t (Parsial) .....   | 41        |
| 3.8.4.2 Uji F (Simultan) .....  | 42        |
| 3.8.4.3 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....  | 44        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>45</b> |
| 4.1 Batasan Penelitian.....   | 45        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....   | 45        |
| 4.1.1.1 Visi dan Misi .....   | 46        |
| 4.1.1.2 Struktur Organisasi .....   | 46        |
| 4.1.1.3 Uraian Tugas .....  | 47        |
| 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....  | 49        |
| 4.3. Pengujian Instrumen Penelitian. ....   | 51        |
| 4.3.1. Uji Validasi. ....   | 51        |
| 4.3.2. Uji Reabilitas. ....   | 54        |
| 4.3.3. Deskripsi Variabel Penelitian. ....  | 54        |
| 4.4. Pengujian Asumsi Klasik.....   | 60        |
| 4.5. Pengujian Hipotesis. ....  | 63        |
| 4.6. Analisis dan Pembahasan .....  | 69        |
| 4.6.1. Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dan Evaluasinya. ....                                   | 69        |
| 4.6.2. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Evaluasinya. .                                  | 70        |
| 4.6.3. Analisa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dan Evaluasinya. ....                                   | 71        |
| 4.6.4. Analisa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi<br>Terhadap Kinerja dan Evaluasinya. .... | 72        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>74</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....  | 74        |
| 5.2. Implikasi Manajerial. ....   | 75        |
| 5.3. Rekomendasi / Saran. ....  | 78        |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....                               | 15 |
| Tabel 3.1. Operasional variabel kompensasi.....                     | 33 |
| Tabel 3.2. Operasional variabel disiplin kerja.....                 | 34 |
| Tabel 3.3. Operasional variabel kompetensi .....                    | 35 |
| Tabel 3.4. Operasional variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara ..... | 36 |
| Tabel 3.5. Uji statistik <i>Durbin-Watson</i> .....                 | 40 |
| Tabel 3.6. Kriteria uji hipotesis penelitian .....                  | 43 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....          | 49 |
| Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....                  | 49 |
| Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....             | 50 |
| Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....            | 51 |
| Tabel 4.5. Hasil uji validitas Kompensasi .....                     | 52 |
| Tabel 4.6. Hasil uji validitas disiplin kerja .....                 | 52 |
| Tabel 4.7. Hasil uji validitas kompetensi.....                      | 53 |
| Tabel 4.8. Hasil uji validitas kinerja .....                        | 54 |
| Tabel 4.9. Hasil uji reliabilitas .....                             | 54 |
| Tabel 4.10. Interval dan kategori nilai variabel penelitian .....   | 55 |
| Tabel 4.11. Rataan nilai deskripsi variabel kompensasi .....        | 56 |
| Tabel 4.12. Rataan nilai deskripsi variabel disiplin kerja .....    | 57 |
| Tabel 4.13. Rataan nilai deskripsi variabel kompetensi .....        | 58 |
| Tabel 4.14. Rataan nilai deskripsi variabel kinerja.....            | 59 |
| Tabel 4.15. Uji normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....     | 61 |
| Tabel 4.16. Hasil uji autokorelasi .....                            | 61 |
| Tabel 4.17. Multikolinearitas .....                                 | 62 |
| Tabel 4.18. Regresi kompensasi terhadap kinerja .....               | 64 |
| Tabel 4.19. <i>Summary</i> kompensasi .....                         | 65 |
| Tabel 4.20. Regresi disiplin kerja terhadap kinerja. ....           | 65 |
| Tabel 4.21. <i>Summary</i> disiplin kerja .....                     | 66 |
| Tabel 4.22. Regresi kompetensi terhadap kinerja.....                | 67 |
| Tabel 4.23. <i>Summary</i> kompetensi.....                          | 67 |
| Tabel 4.24. Uji regresi linear berganda.....                        | 68 |
| Tabel 4.25. Koefisien regresi .....                                 | 68 |
| Tabel 4.26 <i>Summary</i> .....                                     | 69 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1. Bagan alur kerangka penelitian .....                    | 19 |
| Gambar 3.1. Desain penelitian tesis .....                           | 29 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bagian Umum Setda Kota Kupang. .... | 47 |
| Gambar 4.2. <i>Scatterplot</i> uji heteroskedastisitas.....         | 63 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran Kartu Bimbingan .....                            | 88  |
| Lampiran Surat Penelitian .....                           | 89  |
| Lampiran Kusioner Penelitian. ....                        | 90  |
| Lampiran Profil Responden Penelitian. ....                | 95  |
| Lampiran Data Persepsi Responden Variabel Penelitian..... | 96  |
| Lampiran Uji Reabilitas Variabel Penelitian. ....         | 116 |
| Lampiran Uji Regresi Variabel Penelitian.....             | 117 |

