

The Influence Of Compensation, Work Discipline And Competence On 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

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Kupang

Graendy Zimrat Manafe¹, Jefirstson Richset Riwu Kore²

Universitas Indo Global Mandiri^{1,2}

2022502025@students.uigm.ac.id¹, jefritson@uigm.ac.id²

**Corresponding Author*

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, conformative 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-table 1.98137 so that H₀ is rejected and H₁ is accepted that there is an influence of compensation on performance. (2) The t-calculated value is 5.036 > t-table 1.98137 so that H₀ is rejected and H₂ is accepted that there is an influence of work discipline on performance. (3) The t-count value is 2.772 > t-table 1.98137 so that H₀ is rejected and H₃ is accepted that there is an influence of competence on performance. The F-count value is 13.263 > F-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

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 H₀ ditolak dan H₁ diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. (2) Nilai t-hitung 5,036 > t-tabel 1,98137 sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. (3) Nilai t-hitung 2,772 > t-tabel 1,98137 sehingga H₀ ditolak dan H₃ 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

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi merupakan paduan hasil dari kinerja pegawai. Jika pegawai berkinerja rendah, organisasi sulit mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dengan produktif, organisasi akan bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuannya.

Dengan demikian penilaian terhadap kinerja dari pegawai sangat penting dilakukan oleh organisasi (Black & Warhurst, 2021).

Penilaian kinerja adalah evaluasi capaian performa dari anggota organisasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan sistem organisasi yang prosedural dan tidak melanggar norma dan etika organisasi. Papademetriou et al. (2024) menjelaskan bahwa penilaian kinerja memberikan pemikiran dan strategi yang dapat diambil terhadap cara organisasi mencapai tujuannya berdasarkan faktor kunci keberhasilan anggota organisasi. Robbins & Coulter (2020) mengatakan peningkatan performa anggota organisasi melalui SDM organisasi dapat memberi jaminan kesuksesan organisasi jangka panjang.

Sumber daya manusia unggul dan kompetitif diperlukan organisasi, terutama organisasi pemerintah karena berkaitan dengan kepentingan dan layanan publik (Ansell, 2023). Organisasi pemerintah menjadi penting dinilai manajemen SDM-nya karena berhubungan dengan kecepatan layanan publik dan kesiapan organisasi menjawab harapan publik. Mengingat fenomena umum dari kinerja aparatur pemerintah masih rendah terkait kepuasan publik. Kemen PAN & RB menyebut 80% kinerja pegawai pemerintah masih rendah terhadap kepuasan publik (Manalor, Marnisah, & Riwu Kore, 2022). Publikasi Political & Economic Risk Consultancy bahwa produktivitas pegawai pemerintah masuk kategori rendah di dunia (Fenilom Muday, Marnisah, & Yustini, 2024). Publikasi IFC : Doing Business Report bahwa kepuasan publik terhadap kinerja pegawai pemerintah Indonesia berada di urutan 128 dari 129 negara yang di survei (L Marnisah, Mbuik, & Riwu Kore, 2022). Kinerja pegawai pemerintah di Indonesia tercatat sebagai “terburuk” dalam World Competitiveness Book dari publikasi Institute for Management of Development – Switzerland berdasarkan aspek economic performance, business efficiency, dan government efficiency (F Haba Ora, Riwu Kore, & Yustini, 2021).

Organisasi pemerintah menjadi penting dinilai manajemen SDM-nya mengingat pendapat KPK RI bahwa sebesar 23,13% kinerja aparatur yang rendah memiliki korelasi terhadap perilaku korupsi (F Haba Ora, Riwu Kore, Manafe, Susanto, & Yustini, 2020). Evaluasi BKN RI bahwa aparatur pemerintah yang berkinerja produktif hanya mencapai 20% (Wicaksono, 2019). Monitoring Kemen PAN RB bahwa 30% atau 1,35 juta ASN bekerja dengan output rendah (Kemen PAN & RB, 2018). BKN RI (Karunia, 2022) menyebut 35% kinerja ASN seperti deadwood (kayu mati).

Pemerintah telah berusaha untuk memperbaiki kinerja aparatur dengan seperangkat aturan, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara; Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah; Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, dan jenis peraturan lain. Meskipun demikian, belum berhasil memperbaiki citra kinerja aparatur pemerintah.

Faktor utama kendala perbaikan kinerja aparatur pemerintah yang belum baik ini, kemungkinan disebabkan rendahnya perhatian organisasi pemerintah pada manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ansell (2023) menyatakan bahwa kegagalan dalam evaluasi kinerja pegawai pemerintah karena manajemen SDM yang buruk. Sims & Bias (2021) menyatakan bahwa kesinambungan organisasi tergantung SDM. J R Riwu Kore et al. (2022) menyatakan meskipun ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang, informasi cepat berubah dengan pesat, peraturan semakin ketat, modal dan bahan baku tersedia, tetapi tanpa SDM berkualitas, organisasi akan sulit mencapai tujuan. Sementara Lussier & Hendon (2019), kunci keberhasilan organisasi dalam manajemen SDM adalah pegawai.

Manajemen SDM organisasi perlu dilakukan dalam menilai fenomena umum kinerja aparatur pemerintah yang masih rendah. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi pemerintah ini perlu dilakukan, salah satunya adalah Bagian Umum Sekretariat Daerah (BU Setda) Pemerintah Kota Kupang, yaitu organisasi pemerintah daerah

yang bertugas membantu kepala daerah dalam implementasi kebijakan, pemantauan, dan evaluasi bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga sehingga kinerja pelayanan pemerintah baik, cepat, dan tepat.

Fenomena umum terkait rendahnya kinerja aparatur pemerintah diobservasikan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) BU Setda Kota Kupang, dimana hasilnya adalah: terlihat pegawai masuk dan keluar kantor tidak sesuai jam kantor; terlihat pegawai berada di kantin dan lokasi parkir kantor sambil bercerita di saat jam dinas kerja; atribut dan seragam kantor yang digunakan pegawai tidak sesuai norma berpakaian ASN; ruangan kerja pegawai terlihat kosong, tetapi AC dan komputer sementara on; dan tema diskusi pegawai saat jam kantor terdengar tidak substantif pekerjaan.

Peneliti mendalami hasil observasi dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian Perlengkapan BU Setda Kota Kupang, dimana hasilnya bahwa beberapa pekerjaan tidak terlaksana karena pegawai malas; ASN bekerja hanya jika diperintah, anggapan ASN bahwa antara bekerja dan tidak bekerja tidak ada dampak terhadap kompensasi; penilaian kinerja pegawai dari aspek disiplin rawan diintervensi pimpinan dan pejabat; masih ada pegawai yang berpendidikan SMP dan SMA terbatas dalam keahlian mengganggu operasional sub bagian perlengkapan, terutama tugas penerangan jalan; personil yang banyak tetapi miskin fungsi; beban kerja diantara sub bagian yang berbeda dengan kompensasi tertentu mengurangi kepedulian sebagai satu kesatuan organisasi; kedisiplinan yang rendah menyebabkan tertumpuknya pekerjaan. Alasan kompetensi dan pengalaman membuat pegawai merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan.

Hasil observasi dan wawancara tersebut didiseminasikan ke pegawai BU Setda Kota Kupang, hasilnya: motivasi kerja pegawai menurun karena kompensasi berupa insentif antara pegawai dengan beban kerja tinggi (lembur) dan tidak bertugas sama saja; tidak ada perbedaan kompensasi antara pegawai yang berdisiplin tinggi maupun rendah; perhatian organisasi pada fasilitas kerja pegawai seperti atribut dan K3 masih rendah yang mengganggu kerja pegawai, membuat kerja menjadi tertumpuk; pengembangan kompetensi pegawai belum jadi perhatian organisasi, sementara teknologi dalam lahan tugas pegawai terus berkembang sehingga pekerjaan sering tertunda dan berulang-ulang; kompensasi yang diterima tidak tepat waktu sehingga mengganggu dukungan operasional pegawai sehari-hari seperti BBM untuk kendaraan pribadi, yang mengganggu kedisiplinan pegawai masuk kantor.

Berdasarkan uraian fenomena umum, observasi awal, wawancara, dan diseminasi menunjukkan evaluasi kinerja ASN BU Setda Kota Kupang terkait dengan kompensasi, disiplin, dan kompetensi dari pegawai. Kinerja ASN yang rendah dipengaruhi oleh kompensasi (Susanto et al., 2021; Riwu Kore et al., 2022), meskipun peneliti lain melaporkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Pradita 2017; Sediarsih, 2017; Aromega et al., 2019; Sangkaen et al., 2019; Siregar et al., 2021). Disiplin berpengaruh terhadap kinerja (Riwu Kore et al., 2022; Muday et al., 2022), sementara Kumarawati et al. (2017) dan Sanjaya (2020) melaporkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja. Riwu Kore & Haba Ora (2021) dan Marnisah et al. (2022) melaporkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sementara Rosmaini & Tanjung (2019), Lestari (2021), dan Wibowo et al. (2021) melaporkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi research gap yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dibahas dari aspek fenomena umum, observasi awal, wawancara, dan diseminasi maka hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja perlu dianalisis dan dibuktikan pengaruhnya. Dengan demikian penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang”.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Tujuan seseorang bekerja untuk memperoleh imbalan jasa dari prestasi kerja yang diciptakan dalam organisasi yang berguna dalam pemenuhan kebutuhan hidup individu setiap hari. Weaver (2020) mengistilahkannya dengan kompensasi, yaitu imbalan berupa pendapatan (uang, barang langsung, atau barang tidak langsung) karena seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab pada periode tertentu. Sims & Bias (2021) bahwa kompensasi mampu membangun loyalitas anggota terhadap organisasinya. Gitman et al. (2024) menjelaskan pemberian kompensasi bertujuan untuk *competitive advantage* dalam memperoleh karyawan berkualitas, karyawan dengan komitmen dan loyalitas tinggi pada organisasi, keadilan antara beban kerja pegawai dan penghargaan organisasi, meningkatkan produktivitas pegawai, manajemen SDM dengan biaya yang efisien, administrasi ketentuan perundang-undangan. Indikator pengukuran kompensasi adalah gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, dan asuransi (Luis Marnisah & Riwu Kore, 2024).

Gaji atau upah diberikan berkala ke pegawai tetap dengan indikator keadilan gaji, kelayakan gaji, dan ketepatan waktu gaji. Insentif diberikan ke pegawai yang memenuhi standar kerja dengan indikator keadilan insentif, ketepatan waktu pemberian insentif. Bonus diberikan ke pegawai yang melampaui target standar dengan indikator keadilan bonus, kelayakan bonus, dan ketepatan waktu pemberian bonus. Tunjangan diberikan ke pegawai untuk memberi rasa aman dalam bekerja seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, bayaran lembur dengan indikator ketepatan pemberian. Fasilitas diberikan ke pegawai untuk membantu kemudahan kerja pegawai. Asuransi terkait dengan kesepakatan pembayaran premi asuransi oleh pihak penanggung dan tertanggung.

Disiplin

Disiplin merupakan salah satu ketetapan norma dalam organisasi untuk dipatuhi oleh anggota sesuai dengan ruang lingkup kode etik dan aturan organisasi. Wilton (2025) menjelaskan bahwa disiplin membuat pegawai memahami dan mengerti hal prinsip organisasi yang tidak boleh dilanggar. Black & Warhurst (2021) menyatakan kedisiplinan menciptakan pegawai bekerja dengan tata tertib. Susanto & Riwu Kore (2020) menjelaskan bentuk disiplin dapat diukur dari peraturan jam kerja, peraturan penggunaan atribut (seragam kerja) dan perilaku, mekanisme koordinasi antara unit kerja dan rekan, peraturan apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan selama jam kerja organisasi, dan lain sebagainya. Sementara Luis Marnisah & Riwu Kore (2024) menambahkan kedisiplinan dapat diukur berdasarkan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, dan etika bekerja.

Kehadiran menjadi indikator utama dari organisasi dalam menilai kedisiplinan pegawai dalam kebiasaan masuk dan pulang jam kantor. Ketaatan pada peraturan kerja menjadi indikator penilaian pada pegawai terkait peraturan prosedural yang wajib dipatuhi pegawai. Ketaatan pada standar kerja terkait performa pegawai untuk bertanggung jawab terhadap standar tugas dari organisasi. Tingkat kewaspadaan tinggi terkait sikap teliti pegawai dan kehati-hatian dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai menjadi indikator dari etika bekerja.

Kompetensi

Kompetensi dari individu memudahkan seseorang mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Roy & Ray (2025) menyatakan implementasi performa individu berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman dalam menyelesaikan kerja adalah visualisasi dari kompetensi. Susanto & Riwu Kore (2020) menjelaskan efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai secara mudah oleh pegawai apabila memiliki kompetensi yang mumpuni. Riwu Kore et al. (2022), kompetensi menjadi prasyarat dan kualifikasi untuk memperoleh pegawai yang

berkualitas. Sintesis dari kompetensi adalah aplikasi pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman oleh seorang individu dalam menyelesaikan beban kerja dengan cermat, intuitif, dan objektif. Luis Marnisah & Riwu Kore (2024) menguraikan bahwa ukuran implementasi kompetensi dalam manajemen SDM diketahui dari kemampuan berprestasi, kemampuan melayani, kemampuan memimpin, kemampuan manajemen, kemampuan berpikir, dan kemampuan bersikap dewasa.

Kemampuan berprestasi, dimana pegawai dituntut bekerja berdasarkan standar operasional yang telah ada, dan kemampuan menghimpun informasi mengenai tugas yang dikerjakan. Kemampuan melayani, berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam memperbaiki masalah pelayanan yang terjadi, dan memahami aspirasi masyarakat. Kemampuan memimpin, berorientasi pada kemampuan meyakinkan rekan kerja dan pimpinan, dan kemampuan membina relasi kemitraan dalam pekerjaan. Kemampuan manajemen yang terikat pada kemampuan dalam mengarahkan secara intensif, dan memberdayakan rekan kerja. Kemampuan berpikir yang berhubungan dengan cara mengurai tugas yang rumit menjadi teratur sistematis, dan secara kontinu membekali diri dengan pelatihan dan pelajaran baru. Kemampuan bersikap dewasa, berorientasi pada pembelajaran diri terhadap kesalahan diri untuk meningkatkan kinerja, dan kemampuan dalam menyesuaikan diri secara proaktif.

Kinerja

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam mencapai usaha tujuan organisasi secara bertanggung jawab, beretika, dan tidak melanggar hukum disebut kinerja (Wilkinson, Rodriguez, & Johnstone, 2023). Black & Warhurst (2021) menyatakan kinerja sebagai beban kerja dan tanggung jawab yang harus diselesaikan seorang maupun sekelompok orang yang berkualitas hasil. Definisi kinerja sebagai efektivitas dan efisiensi perbandingan antara beban kerja dan tugas terhadap hasil kerja (Haba Ora, 2022). Dengan demikian sintesis kinerja adalah beban kerja dan tanggung jawab yang telah diselesaikan oleh seseorang maupun sekelompok orang secara efektif dan efisien, kriteria kerja terpenuhi dari aspek kualitas dan kuantitas, serta tidak melanggar hukum dan etika.

Jefirstson R Riwu Kore (2022) merekonstruksi pengukuran kinerja pegawai pemerintah yang sesuai dengan kondisi eksisting pemerintah yang terdiri atas dimensi profesional, target, kredibel, dan tim kerja. Pengukuran profesional menggunakan indikator ketangguhan, fisibilitas, ekonomi, usaha pelayanan, pencapaian layanan, keadilan, akuntabilitas, kepastian, perhatian, daya tanggap, dan produktivitas. Pengukuran target menggunakan indikator sumber daya manusia, kejelasan, komparabilitas, kontijensi, komprehensif, relevansi, efisiensi, efektivitas, dan responsibilitas. Pengukuran dimensi kredibel menggunakan indikator responsivitas, konsistensi, dan kontrolabilitas. Sementara pengukuran dimensi tim kerja menggunakan indikator kerjasama dan kreativitas.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada ASN (PNS dan PPPK) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang. Penelitian bersifat kuantitatif, menggunakan SPSS v.30 untuk analisis data, berlangsung selama 4 bulan, dan memfokuskan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah survei konfirmatif-verifikatif untuk menguji hipotesis secara asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif berbasis pengumpulan data lapangan. Populasi penelitian berjumlah 114 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode sensus. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dan penelitian terdahulu. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, sementara data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi) sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi 5%. Kesimpulan dari penelitian ini akan menentukan apakah kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di lingkungan penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji instrumen variabel profesionalitas terhadap 114 responden Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang menunjukkan seluruh item pernyataan dari instrumen tersebut memiliki nilai $r_{hitung} \geq 0,1840$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen adalah valid. Uji instrumen variabel beban kerja terhadap 114 responden Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang menunjukkan seluruh item pernyataan dari instrumen tersebut memiliki nilai r_{hitung} jika $r_{hitung} < 0,1840$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen adalah valid. Uji instrumen variabel kompetensi terhadap 114 responden Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang menunjukkan seluruh item pernyataan dari instrumen tersebut memiliki nilai r_{hitung} jika $r_{hitung} < 0,1840$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen adalah valid. Uji instrumen variabel produktivitas terhadap 114 responden Aparatur Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang menunjukkan seluruh item pernyataan dari instrumen tersebut memiliki nilai r_{hitung} jika $r_{hitung} < 0,1840$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Ida dasar konsistensi data adalah reliabilitas, yang diukur dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan batasan tertentu, yaitu $\geq 0,60$ (Bahri & Zamzam, 2015). Hasil uji reliabilitas kuisisioner angket kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi dapat dilihat pada Tabel 1 Hasil pengujian reliabilitas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian $\geq 0,60$ yang berarti angket penelitian ini reliabel sebagai alat pengumpul data, dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Hasil
Kompensasi	0,877	$\geq 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,900	$\geq 0,60$	Reliabel
Kompetensi	0,664	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,680	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: diolah dari *Output SPSS*, 2025

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk membuktikan kondisi data yang diperoleh dalam penelitian terdistribusi secara normal atau abnormal. Uji ini dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah : jika signifikansi data yang dianalisis $\geq \alpha$ maka data terdistribusi normal, dan jika sebaliknya maka data tersebut tidak berasal dari populasi berdistribusi normal (data ditolak). Taraf signifikansi yang diuji adalah 0,05. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini menunjukkan semua nilai *Asymptotic Significance* $\geq \alpha$ 0,05 yang menunjukkan seluruh data yang diuji berdistribusi normal, seperti terlihat pada Tabel 4.15

Tabel 2. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05727360
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.069
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Cara untuk pengujian data agar dipastikan data terjadi autokorelasi atau tidak melalui uji Durbin Watson (DW) Test, yaitu range nilai $(4-DW) > DU < DW$ maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 4.15 Hasil pengujian menunjukkan nilai DW sebesar 1,485 dari jumlah sampel 114 (n) dan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel terhadap 1 variabel terikat (dependen). Selanjutnya dicari nilai dL dan dU pada tabel nilai Tabel DW. Hasilnya, nilai dL sebesar 1,6410 dan nilai DU sebesar 1,7488. Langkah selanjutnya, mencari nilai $(4-DW) = 4-1,485$. Hasil nilai $(4-DW) = 2,515$ maka dapat ditentukan bahwa $1,6410 < 2,515 > 1,7488$ dU yang berarti tidak terjadi autokorelasi dari data penelitian yang ada.

Tabel 3. Hasil uji autokorelasi

Durbin-Watson	Jumlah Sampel (n)	Nilai dL	Nilai dU	Nilai (4-dW)
1,485	114	1,6410	1,7488	2,515

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang diharapkan tidak boleh terjadi korelasi antara variabel bebas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menilai kriteria *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF), yaitu jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas penelitian ini tersaji pada Tabel 4.17 Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai *tolerance* variabel $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

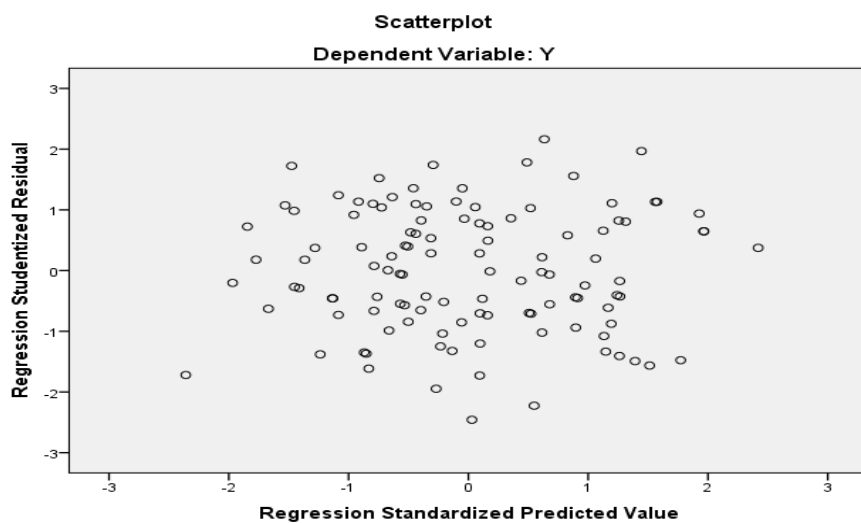
Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Kompensasi	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,923	1,083	Tidak terjadi multikolinearitas

Kompetensi	0,934	1,071	Tidak terjadi multikolinearitas
------------	-------	-------	---------------------------------

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan *uji* heteroskedastisitas adalah untuk membuktikan bahwa model regresi tidak terjadi perbedaan variabel residual satu pengamatan ke pengamatan lain (heterokedastisitas). Model regresi yang baik jika homokedastisitas (tetap sama). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mencermati ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* antara residual (Sumbu Y/ $Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang di *standardized* dima Sumbu X tersebut adalah $Y_{prediksi}$. Kriteria data heterokedastisitas apabila titik pada *scatterplot* membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, dan menyempit), tetapi jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1 Hasil pengujian menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata di atas maupun di bawah titik nol yang menunjukkan bahwa sebaran data homoskedastisitas (sama).



Gambar 1. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS v. 30 melalui notas model : $Kp = a + \beta_1 Kps + \beta_2 Dk + \beta_3 Kpt + e$

Keterangan:

- Kp = Kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
- Kps = Kompensasi
- Dk = Disiplin Kerja
- Kpt = Kompetensi
- e = Error

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji parsial menggunakan regresi linear sederhana dan dilanjutkan dengan uji-t dalam aplikasi SPSS sehingga diketahui pengaruh dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi secara masing-masing terhadap kinerja. Berikut ini adalah hasil analisisnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk membuktikan prediktor signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji-t pada level keyakinan 95% atau 0,05. Apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Regresi kompensasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.972	2.067		13.532	.000
Kompensasi	190	.058	.296	3.283	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Output data olahan SPSS menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Model persamaan regresi yang dapat diberlakukan dalam uji t ini adalah $K_p = 27.927 + 0,190K_{ps}$. Jumlah sampel (n) = 114, jumlah variabel (k) = 2, pada taraf signifikansi 0,05 (5%) maka diperoleh derajat bebas (df) = 112 dengan nilai t-tabel sebesar 1,98137. Nilai t-hitung $3.283 > t\text{-tabel } 1,98137$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini mengkonfirmasi hipotesis H_1 berhasil membuktikan teoritis dengan empiris.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.088	.080	4.54208

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Tabel model *summary* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,296 yang berarti hubungan kedua variabel penelitian berada dikategori kuat. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,88 yang dipersepsikan variabel kompensasi (K_{ps}) berkontribusi sebanyak 95,8% terhadap variabel kinerja (K_s), sementara sebesar 4,2% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk membuktikan predictor signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji-t pada level keyakinan 95% atau 0,05. Apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Regresi disiplin kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.237	1.905		13.248	.000
Disiplin Kerja	.311	.062	.430	5.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Output data olahan SPSS menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Model persamaan regresi yang dapat

diberlakukan dalam uji t ini adalah $K_p = 25,237 + 0,311D_k$. Jumlah sampel (n) = 114, jumlah variabel (k) = 2, pada taraf signifikansi 0,05 (5%) maka diperoleh derajat bebas (df) = 112 dengan nilai t-tabel sebesar 1,98137. Nilai t-hitung 5,036 > t-tabel 1,98137 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini mengkonfirmasi hipotesis H_2 berhasil membuktikan teoritis dengan empiris.

Tabel 8. Summary disiplin kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.177	4.29432
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Tabel 8 model *summary* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,430 yang berarti hubungan kedua variabel penelitian berada dikategori kuat. Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,185 yang dipersepsikan variabel disiplin kerja (D_k) berkontribusi sebanyak 18,5% terhadap variabel kinerja (K_p), sementara sebesar 81,5% dipengaruhi faktor lain.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk membuktikan predictor signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji-t pada level keyakinan 95% atau 0,05. Apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Regresi kompetensi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.733	4.666		4.657	.000
Kompetensi	.275	.099	.253	2.772	.007
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Output data olahan SPSS menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Model persamaan regresi yang dapat diberlakukan dalam uji t ini adalah $K_p = 21,733 + 0,275K_{pt}$. Jumlah sampel (n) = 114, jumlah variabel (k) = 2, pada taraf signifikansi 0,05 (5%) maka diperoleh derajat bebas (df) = 112 dengan nilai t-tabel sebesar 1,98137. Nilai t-hitung 2,772 > t-tabel 1,98137 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini mengkonfirmasi hipotesis H_3 berhasil membuktikan teoritis dengan empiris.

Tabel 10. Summary kompetensi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.056	4.60042
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Tabel 10 model *summary* menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,253 yang berarti hubungan kedua variabel penelitian berada dikategori rendah. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,064 yang dipersepsikan variabel kompetensi (Kpt) berkontribusi sebanyak 64% terhadap variabel kinerja (Kp), sementara sebesar 36% dipengaruhi faktor lain.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Output SPSS menunjukkan variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ seperti tersaji di Tabel 11

Tabel 11. Uji regresi linear berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	672.872	3	224.291	13.263	.000 ^b
Residual	1860.146	110	16.910		
Total	2533.018	113			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Data nilai F_{hitung} pada Tabel 4.19 sebesar 13,263 dan nilai F_{tabel} pada df (N2) = 110 dan df (N1) = 3 adalah sebesar 2,70 yang berarti formula regresi linear berganda adalah $13.263 > 2,70$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terjadi pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja asn, melalui model persamaan sebagai berikut.

$$Kp = 13,738 + 0,157Kps - 0,263Dk + 0,159Kpt$$

Tabel 12. Koefisien regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.738	4.505	
	Kompensasi	.157	.053	.245
	Disiplin Kerja	.263	.062	.363
	Kompetensi	.159	.092	.147

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Koefisien Determinan

Nilai *R Square* atau koefisien determinasi merupakan pembuktian kebagusan model regresi yang diformat oleh interaksi variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat (dependen). Nilai *R* sebagai lambang nilai koefisien korelasi sebesar 0,515 yang mendefinisikan interaksi antara variabel independen terhadap dependen pada kategori kuat. Sementara nilai *R Square* sebesar 0,266 yang berarti variabel bebas berkontribusi sebesar 26,6% terhadap variabel independen, dan lainnya (73,4%) dipengaruhi oleh prediktor lain selain variabel penelitian ini (Tabel 13).

Tabel 13. Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.246	4.11223

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS diolah peneliti, 2025

Analisis dan Pembahasan

Analisa Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dan Evaluasinya

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,296 dan nilai t-hitung sebesar 3,283 serta nilai t-tabel sebesar 1,98137. Dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel atau $3,283 > 1,98137$. Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,001 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti hipotesis 1 diterima bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum Pada Sekretariat Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan Shofwani & Hariyadi (2019), Kartikawaty et al. (2021), Sanjaya (2020), dan Susanto et al. (2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji persepsi terkait indikator kompensasi menghasilkan nilai interval skoring berada diantara 3,40 – 4,19 yang menunjukkan bahwa implementasi kompensasi aparatur sipil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang berkategori baik. Kompensasi sangat penting perannya dalam membangun loyalitas pegawai, terutama dalam meningkatkan performa pegawai. Kompensasi menurut Riwo Kore et al. (2022) dapat diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Evaluasinya

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,430 dan nilai t-hitung sebesar 5,036 serta nilai t-tabel sebesar 1,98137. Dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel atau $5,036 > 1,98137$. Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti hipotesis 2 diterima bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian ini sesuai yang dilaporkan oleh Santy & Abdurrahman (2021), Riwo Kore, Susanto, et al. (2022), dan Muday et al. (2024) bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji persepsi terkait indikator disiplin kerja menghasilkan nilai interval skoring berada diantara 3,40 – 4,19 yang menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja aparatur sipil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang berkategori baik. Disiplin dapat meningkatkan kualitas kerja melalui kinerja yang ditunjukkan pegawai. Disiplin kerja seseorang dikatakan baik apabila sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sikap atau tingkah laku sesuai dengan peraturan yang ditentukan organisasi. Teori motivasi mendukung temuan tersebut, seseorang tidak hanya membutuhkan disiplin kerja akan tetapi juga mempunyai motivasi yang kuat. Pegawai yang semangat dalam bekerja akan menunjukkan sikap disiplin kemudian hasil kinerjanya juga baik. Dame et al. (2021) menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Analisa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dan Evaluasinya

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dan nilai t-hitung sebesar 2,772 serta nilai t-tabel sebesar 1,98137. Dengan demikian nilai t-hitung > t-tabel atau $2,772 > 1,98137$. Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,002 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial dan

signifikan terhadap kinerja. Ini berarti hipotesis 3 diterima bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Kupang. Penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan Rosmaini & Tanjung (2019) dan Riwu Kore et al. (2021;2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji persepsi terkait indikator kompetensi menghasilkan nilai interval skoring berada diantara 3,40 – 4,19 yang menunjukkan bahwa implementasi kompetensi aparatur sipil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang berkategori baik.

Seseorang yang mampu menghasilkan dengan baik di tempat kerja memiliki kompetensi untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan serta pengetahuan dalam situasi baru untuk meningkatkan manfaat yang telah disepakati (Deni, 2018). Oleh karena pengembangan kompetensi dari setiap SDM pegawai perlu menjadi perhatian organisasi. Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan.

Analisa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja dan Evaluasinya

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dengan nilai Fhitung sebesar 13,263 dan nilai Ftabel sebesar 2,70. Dengan demikian nilai Fhitung > Ftabel atau $13,263 > 2,70$. Sementara tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sesuai dengan laporan beberapa peneliti bahwa kinerja pegawai secara serentak dipengaruhi oleh kompensasi (Shofwani & Hariyadi, 2019; Kartikawaty et al., 2021; Sanjaya, 2020; Susanto et al., 2021); disiplin (Santy & Abdurrahman, 2021; Riwu Kore et al., 2022; Muday et al., 2024); dan kompetensi (Rosmaini & Tanjung, 2019; Riwu Kore et al., 2021;2022). berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji persepsi dari variabel kinerja menunjukkan seluruh item indikator berada pada kategori baik pada interval 3,40-4,19. Dimana Aparatur Sipil Negara Bagian Umum pada Sekretariat Daerah Kota Kupang telah melaksanakan tugas mereka dengan baik.

5. Penutup

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi maka pegawai merasa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan lebih optimal. Oleh karena itu Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara melalui penyesuaian terhadap dimensi-dimensi dari kompensasi dalam menunjang kinerja aparatur sipil negara sehingga pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang. Disiplin dalam bekerja juga membantu meningkatkan rasa percaya diri. Ketika seseorang konsisten menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, ia akan lebih yakin dengan kemampuannya sendiri. Rasa percaya diri ini akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja melalui penyesuaian terhadap dimensi-dimensi dari disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Disiplin yang baik meningkatkan peluang pegawai untuk dipromosikan. Pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi dianggap lebih dapat diandalkan dan siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Mereka menunjukkan komitmen dan dedikasi yang menjadi dasar penting dalam pertimbangan promosi.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang. Pengembangan kompetensi ASN pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memberi kontribusi optimal bagi organisasi. Oleh karena itu Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara sehingga kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan pemahaman aparatur sipil negara dalam mengerjakan tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik.

Kompensasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kota Kupang. Implementasi kinerja aparatur sipil negara berdasarkan uji persepsi menunjukkan kategori baik, oleh karena itu Organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai melalui penyesuaian terhadap dimensi-dimensi dari kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi dalam menunjang kinerja aparatur sipil negara.

Daftar Pustaka

- Ansell, C. K. (2023). *Rethinking theories of governance*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531>
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2015). *Model penelitian kuantitatif berbasis SEM AMOS*. Yogyakarta: Deepublish Press.
- Black, K., & Warhurst, R. (2021). *Organisation studies and human resource management*. United Kingdom: Taylor & Francis.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 16(1), 31–43. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Gitman, L. J., McDaniel, C., Shah, A., Reece, M., Koffel, L., Talsma, B., & Hyatt, J. C. (2024). *Introduction to business*. United States: OpenStax.
- Haba Ora, F, Riwu Kore, J. R., Manafe, H., Susanto, Y., & Yustini, T. (2020). Strategi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi di Pemerintah Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 229–242. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i2.1556>
- Haba Ora, F, Riwu Kore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Haba Ora, Fellyanus. (2022). *Evaluasi kinerja pegawai berdasarkan iklim pandemi Covid-19, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan disiplin di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang*. Universitas Indo Global Mandiri.
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pandemi covid 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 277–290.

<https://doi.org/10.35908/ijmpo.v2i2.98>

- Karunia, A. M. (2022, July). 35 persen ASN di RI kinerjanya rendah, BKN: Seperti “Kayu Mati” karena malas. *Kompas.Com*, p. 1.
- Kemen PAN & RB. (2018). Kemenpan RB Sebut 1,35 Juta PNS Berkinerja Buruk.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Lestari, D. A. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1), 1–27.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Fundamentals of human resource management of functions, applications, and skill development*. United States: Sage Publications.
- Manalor, M. I., Marnisah, L., & Riwu Kore, J. R. (2022). The influence of transformational leadership, quality of human resources, and discipline toward community satisfaction at the Office of Dinas Kependudukan and Pencatatan Sipil Kota Kupang. *Enrichment : Journal of Management*, 12(4), 2963–2973. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.704>
- Marnisah, L., Mbuik, R. R., & Riwu Kore, J. R. (2022). Organizational commitment based on contribution from WFH, organizational culture, and work motivation at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 771–788. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1283>
- Marnisah, L., Riwu Kore, J. R., & Haba Ora, F. (2022). Employee performance based on competency, career development, and organizational culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 629–647. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>
- Marnisah, Luis, & Riwu Kore, J. R. (2024). *Pilar manajemen SDM (teori, filosofi dan implementasi)*. Yogyakarta: Deepublish Press.
- Muday, F., Marnisah, L., Yustini, T., & Riwu Kore, J. R. (2022). Predictors of employee performance based on discipline, competence, and organizational culture (Case study of sub-village and village employees in Kota Raja Village, Kupang City Government). *Enrichment : Journal of Management*, 12(4), 2974–2986. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.702>
- Muday, Fenilom, Marnisah, L., & Yustini, T. (2024). Kinerja pegawai berdasarkan pengaruh disiplin, kompetensi dan budaya organisasi. *JMII: Jurnal Multidisiplin Ilmu Indonesia*, 1(2), 111–148.
- Papademetriou, C., Belias, D., & Rossidis, I. (2024). *Organizational behavior and human resource management for complex work environments*. United States: IGI Global.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.22219/JIBE.Vol7.No2.95-104>
- Riwu Kore, J R, & Haba Ora, F. (2021). The Influence of Competence and Work Motivation to Teacher Performance in Smp Negeri At Kota Kupang. *İlköğretim Online*, 20(1), 1010–1017. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.73>
- Riwu Kore, J R, Marnisah, L., & Jermias, J. (2022). Honorary staff performance using predictors of commitment, compensation, and work ethic (Study in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang). *Enrichment : Journal of Management*, 12(3), 2227–2235. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.640>
- Riwu Kore, J R, Susanto, Y., Mardiyah, & Haba Ora, F. (2022). Effect of employee placements, discipline, and work climate toward employee performance on Agency of Financial Management and Asset Regional of Lubuklinggau City Indonesia. *Enrichment: Journal of*

- Management*, 12(2), 1498–1508.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.84>
- Riwu Kore, J R, Susanto, Y., Pilkandis, J., & Haba Ora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109.
<https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Riwu Kore, Jefirstson R, Yustini, T., & Haba Ora, F. (2022). *Manajemen Strategis Lanjutan* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish Press.
- Riwu Kore, Jefirstson Richset. (2022). Pelatihan: Evaluasi dan rekonstruksi kinerja ASN Pemerintah Kota Kupang berbasis sumber daya manusia. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 79–100. <https://doi.org/10.35912/yumary.v3i2.1472>
- Riwu Kore, Jefirstson Richset, Marnisah, L., & Haba Ora, F. (2022). Employee performance analysis based on the effect of discipline, motivation, and organizational commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76–99.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management, Global Edition* (15th Ed). Missouri: Pearson Education, Inc.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Roy, A. B., & Ray, S. (2025). *Competency based human resource management*. United Kingdom: Taylor & Francis.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 8(1), 98–106. <https://doi.org/10.35797/jab.8.1.2019.23505.98-106>
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC. Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.
- Santy, N. A. M., & Abdurrahman, M. Z. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(3), 300–319.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35972/jieb.v7i3.661>
- Sediarsih, W. (2017). Analisis kinerja berbasis kepuasan kerja dan kompensasi dengan variabel intervening motivasi kerja. *Upajiwa Dewantara*, 1(2), 107–120.
<https://doi.org/10.26460/mmud.v1i2.1976>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65.
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sims, R. R., & Bias, S. K. (2021). *Human resources management and ethics (responsibilities, action, issues, and experiences)*. United States: Information Age Publishing, Incorporated.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas driver Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18–29.
<https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Susanto, Y., & Riwu Kore, J. R. (2020). *Perencanaan dan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk organisasi profit dan kompetitif* (1st ed.). Bandung: Alfabeta Press.
- Susanto, Y., Riwu Kore, J. R., Oktovianus, F., & Haba Ora, F. (2021). The effect of compensation and competence on performance with motivation as a variable intervening an employee

- in partners of the Central Statistics Agency, Lubuklinggau City, South Sumatra, Indonesia. *Review of Management and Entrepreneurship*, 5(2), 113–136. <https://doi.org/10.37715/rme.v5i2.1778>
- Weaver, D. (2020). *Pay Matters : The art and science of employee compensation*. United States: Lioncrest Publishing.
- Wibowo, D. Y. A., Muljono, P., & Sumertajaya, I. M. (2021). Analysis of the effect of knowledge management, competency, and innovation on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 804–811. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.09>
- Wicaksono, P. E. (2019, December). BKN: Kinerja PNS masih jeblok meski nilai prestasi baik. *Liputan6.Com*, pp. 1–3.
- Wilkinson, A., Rodriguez, J. K., & Johnstone, S. (2023). *Encyclopedia of human resource management*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Wilton, N. (2025). *An introduction to Human resource management*. United Kingdom: SAGE Publications.