

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA STAF SAT BRIMOB POLDA  
SULUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Terapan Manajemen (S.TR.M)  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**ALICIA KATUUK  
NIM. 18 053 017**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2022**

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN .....	vii
BIOGRAFI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	5
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Perumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat .....	6
1. Tujuan .....	6
2. Manfaat .....	6
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
1.1 Konsep Disiplin Kerja .....	8
1.2 Konsep Kompensasi .....	12
1.3 Konsep Kinerja .....	16
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu .....	21
2.4 Alur Pikir .....	23
2.5 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	25
3.2 Metode dan Jenis Penelitian .....	25
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4 Populasi dan Sampel .....	28
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	30
3.6 Metode Analisis Data .....	32
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Logo Perusahaan/Instansi .....	36
4.2 Sejarah Perusahaan/Instansi .....	36

4.3 Profil Perusahaan .....	37
4.4 Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4.5 Struktur Organisasi Perusahaan .....	40
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
5.1 Hasil Analisis .....	41
5.2 Pembahasan .....	50
5.3 Implementasi .....	51
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
6.1 Kesimpulan .....	54
6.2 Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Korps Brigade Mobil atau sering disingkat Korps Brimob adalah kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter milik Polri. Korps Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD). Korps Brigade Mobil juga bersifat sebagai komponen besar didalam Polri yang dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas anti-separatis dan anti-pemberontakan, sering kali bersamaan dengan operasi militer. Korps Brimob tergolong sebagai "Unit Taktis Polisi" (*Police Tactical Unit - PTU*) dan secara operasional bersifat kesatuan Senjata dan Taktik Khusus (SWAT) polisi (termasuk Densus 88 dan Gegana Brimob).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia, maka sangat dibutuhkan sekali kerja sama yang baik antara pihak organisasi dengan pihak sumber daya manusia. Hal ini juga tidak terlepas dialami oleh organisasi Sat Brimob Polda Sulut, Brimob merupakan organisasi elit militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari SATUAN BRIMOB adalah menjaga keamanan bangsa Indonesia. Maka anggota Brimob dituntut untuk menunjukkan performance

kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja kepentingan masyarakat menjadi sangat penting dan terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik baik masyarakat.

Agar semua anggota dapat memberikan performance kinerja yang terbaik maka pihak Satuan Brimob Polda Sulut memberikan dan menerapkan peraturan – peraturan yang ketat dan tegas. Hal ini dilakukan agar agar setiap anggota dapat bekerja secara sungguh – sungguh dan disiplin karena Brimob merupakan organisasi yang berorientasi dalam penegakan hukum. Sehingga harapan masyarakat dan organisasi agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan aturan.

Dari hasil perbincangan penulis dengan salah satu anggota yang berada pada staf Brimob Polda Sulut, anggota mengatakan bahwa beliau tidak memiliki dorongan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena untuk mendapatkan pangkat dan jabatan di Satuan Brimob sangat susah dan harus mengikuti peraturan yang berlaku. Hal senada juga dikemukakan oleh salah satu anggota , bahwa beliau tidak memiliki ambisi untuk melanjutkan pendidikan ataupun ambisi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dari hasil pernyataan diatas kedua anggota tersebut diperkuat dengan daftar keanggotaan Brimob yang sebagian besar masih memiliki pendidikan SMA/SMK. Dari hasil pengamatan penulis selama magang di Kantor Mako Sat Brimob Polda Sulut, melihat data rekapan absen bulanan terlihat masih banyak anggota Brimob yang sering tidak hadir tanpa keterangan surat ataupun berita terutama dalam bagian staaf Kantor Brimob.

Dalam sebulan ada beberapa anggota yang melakukan pelanggaran kedisiplinan seperti terlambat mengikuti apel dan anggota yang sering mangkir dari tugas/pekerjaannya sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk dan tidak efektif. Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan organisasi sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja para anggota Brimob. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel – variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh anggota atau karyawan didalam suatu organisasi atau instansi seerta perusahaan.

Terlihat dari banyak kasus disiplin yang dilakukan dalam anggota Brimob yaitu kurangnya disiplin waktu, terlambat mengikuti apel atau datang terlambat pada saat bertugas disebabkan harus mengantar anak kesekolah atau ada kepentingan urusan diluar. Menumpuk pekerjaan di Kantor karena ketidak inginan untuk mengerjakan suatu tugas sering merasa bosan dengan suasana ruangan atau sudah tidak ada gairah untuk menyelesaikan dengan tepat waktu dan akhirnya mangkir dari pekerjaan dan mencari hal yang menyenangkan seperti bermain game atau keluar pergi dan tidak kembali lagi dari ruangan akhirnya mengakibatkan bolos kerja, pekerjaan menumpuk.

Staf yang sering tidak hadir tanpa sepengetahuan atau tanpa surat ijin akan berpengaruh pada tunjangan kerja yang diberikan akan lebih sedikit yang akan diterima sesuai dengan hasil rekapan absen bulanan yang ada, sehingga

kompensasi tunjangan kerja tidak sesuai dengan anggota yang menaati dan selalu hadir dalam Kantor. Kemudian ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota kurang nyaman dalam bekerja yaitu tekanan dari atasan tetapi ada juga atasan yang memberi tekanan tetapi diselingi dengan meneraktir atau memberikan makanan gratis kepada anggota agar anggotanya tetap semangat bekerja dibawah tekanan atasan.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan atasan berupa imbalan kepada staf yang sudah bekerja. Begitupun dilingkungan Satuan Brimob Polda Sulut selalu menerima imbalan kerja yang diberikan atasannya secara sukarela dan uang hasil dalam bertugas diluar Kantor itu adalah salah bentuk kompensasi bagi anggota. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar atau adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada para anggota.

Dhermawan,dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor. Tetapi kurangnya kesadaran atasan dalam pemberian kompensasi kepada anggota seperti anggota itu-itu saja yang diberikan karena pekerjaannya yang lebih berat sehingga ada kecemburuan antar anggota dalam bekerja sehingga tidak efektif. Karena kompensasi yang diterima tidak merata atau lebih pilih kasih antara atasan dengan staf di Satuan Brimob.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut perlu sekali dorongan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Karena tanpa adanya disiplin kerja dan kompensasi, maka segala kegiatan yang

dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini menyebabkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi pemerintahan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti dapat mengemukakan identifikasi masalah :

1. Masih ada staf yang sering datang terlambat atau tidak mengikuti apel
2. Staf yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja yang pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu
3. Staf yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos kerja
4. Staf yang sering berada diluar kantor saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan
5. Kurangnya kepedulian kompensasi terhadap staf yang bekerja
6. Dalam suatu ruangan ada atasan yang memberi makanan gratis kepada staf ada ruangan yang tidak sehingga pemberian kompensasi tidak merata

## **1.3 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut ?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut ?

#### **1.4 Tujuan Dan Masalah**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 3.1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut
- 3.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut
- 3.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan/Instansi

Bagi Staf Sat Brimob memberikan pemahaman dan menambah keyakinan diri bahwa individu memiliki potensi yang luar biasa untuk

meningkatkan disiplin kerja sehingga apa yang diharapkan dalam dunia kerja dapat tercapai.

- b. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan disiplin kerja dan dapat menambah pengaruh kinerja dalam pencapaian suatu tujuan.
- c. Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu dalam disiplin berkerja seperti pengaturan waktu dan mampu memahami bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Sat Brimob Polda Sulut.