

Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang

Muhamad Syukri¹, Emilda², Oktariansyah³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, emilzahra@yahoo.co.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine whether there was an effect of compensation on employee performance, work discipline on employee performance, and to determine whether there was an effect of compensation and work discipline on employee performance at the Mayor's Office of the Regional Secretariat of Palembang City, either partially or simultaneously. The data analysis used in this study was using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22. The data analysis technique was carried out using the classical assumption test in this study including data normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, linear regression analysis, multiple test, correlation coefficient test, and multiple determination coefficient test, as well as hypothesis testing criteria, namely partial test (t test) and simultaneous test (f test). Based on the results of the output data obtained: (1) Liquidity ratio (current ratio) has a significant negative effect on earnings changes, with a significance value of $t (0.005 < 0.05)$, and $t_{count} < t_{table}$. (2) Solvency ratio (debt to total assets) has an insignificant negative effect on earnings changes, with a significance value of $t (0.507 > 0.05)$, and $t_{count} < t_{table}$. (3) Simultaneously (together) the liquidity ratio (current ratio) and the solvency ratio (debt to total assets) have a significant effect on changes in earnings, with a significant value of the current ratio and debt to total assets ($0.007 < 0.05$) and the value of $F_{count} > F_{table}$.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Sekretariat Daerah Kota Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang dilakukan dengan uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi berganda, serta kriteria pengujian hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Berdasarkan hasil output data diperoleh: (1) Rasio Likuiditas (*current ratio*) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perubahan laba, dengan nilai signifikansi $t (0,005 < 0,05)$, dan $t_{hitung} < t_{tabel}$. (2) Rasio Solvabilitas (*debt to total assets*) memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap perubahan laba, dengan nilai signifikansi $t (0,507 > 0,05)$, dan $t_{hitung} < t_{tabel}$. (3) Secara simultan (bersama-sama) Rasio likuiditas (*current ratio*) dan Rasio Solvabilitas (*debt to total assets*) berpengaruh signifikan terhadap Perubahan Laba, dengan nilai signifikan *current ratio* dan *debt to total assets* ($0,007 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kata Kunci : Kompensasi, Displin Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetensi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan

penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang faktor yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan sehingga memiliki satu kesatuan.

Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Bila organisasi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingannya yang semakin hari semakin ketat, maka sebuah organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas disegala bidang khususnya efisiensi dan efektivitas dalam hal tenaga kerja. Tenaga kerja yang bergabung dalam suatu organisasi atau instansi diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik terhadap profesinya saat ini.

Dalam hal ini kinerja yang baik ataupun kinerja yang buruk berdampak pada banyak faktor. Salah satunya adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Pada prinsipnya, tidak mudah merancang dan mengelola sistem kompensasi atau sistem imbalan yang efektif. Kompensasi dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan seperti pasar tenaga kerja, kompetensi, kesepakatan kerja, peraturan pemerintah, dan filosofi manajemen puncak mengenai pemberian gaji/upah serta berbagai faktor lain. Implementasi manajemen dan sistem kompensasi juga seringkali menjadi isu yang peka dalam sebuah organisasi, karena pada dasarnya tujuan dihindari dicapai adalah terwujudnya imbalan adil dan layak bagi seluruh anggota kompensasi.

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja. Salah satunya berdampak pada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan atau instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Tapi terkadang manusia sebagai individu terkadang hidup bebas, sehingga melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Oleh karena itu, kinerja optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini

dipengaruhi terhadap penerapan system timbak balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai didalam tujuan bergabung kepada organisasi.

Pegawai Honorer sebagai abdi negara turut dan ikut berperan aktif dalam aktifitas pelayanan masyarakat dituntut untuk memiliki kompetensi, komitmen dan kinerja yang baik, meskipun harus bekerja dengan upah dan kompensasi yang terbilang jauh dari standar upah minimum yang berlaku di suatu daerah. Upah Minimum Pertahun yang berlaku di Sumatera Selatan sebesar Rp. 2.200.000. tidak jarang juga kompensasi yang menjadi salah satu sumber pendapatan tambahan bagi Pegawai Honorer baru bisa dinikmati dalam jangka waktu yang lama. Adapun data Pegawai Honorer Pada Kantor Walikota Palembang sebagai berikut :

TABEL DATA PEGAWAI HONORER

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Umum	78
2	Perlengkapan dan PAD	11
3	Keuangan	5
4	Tata Pemerintahan	8
5	Pembangunan	5
6	Kesejahteraan Rakyat	5
7	Asisten I, II, III	-
8	Humas dan Protokol	25
9	Hukum dan Ortala	8
10	Perekonomian	4
11	Sosial Kemasyarakatan	9
12	Keagrariaan dan batas wilayah	8
	Jumlah	162

Sumber : Bagian Umum Sekeretariat Daerah Kota Palembang.

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa jumlah Pegawai Honorer pada Kantor Walikota Palembang adalah 162 orang. Dimana bagian umum sebanyak 78 orang, dibagian keuangan sebanyak 5 orang, 8 orang dibagian tata pemerintahan, 5 orang dibagian pembangunan, 11 orang dibagian unit pelayanan pengadaan barang dan jasa serta perlengkapan, 25 orang dibagian humas dan protokol, 8 orang dibagian hukum dan ortala, 4 orang dibagian perekonomian, dan 9 orang dibagian sosial kemasyarakatan serta 8 orang dibagian keagrarian dan batas wilayah.

Dalam realisasinya pengangkatan pegawai honorer sudah berjalan mengurangi pengangguran. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja Pegawai Honorer adalah kurangnya penghasilan atau gaji yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kerja mereka. Gaji atau upah yang telah ditetapkan oleh Kantor Walikota Palembang sebesar Rp.1.200.000, dimana sudah termasuk uang makan dan uang transportasi. Dalam hal ini Pegawai Honorer yang sudah memiliki keluarga merasa tidak cukup untuk membiayai keluarganya.

Pembayaran gaji atau upah yang diterima terkadang tertunda dua sampai tiga bulan. Maka dengan permasalahan tersebut, semangat dan gairah bekerja mereka berkurang sehingga berdampak pada displin kerja. sering kali Pegawai Honorer masih ada yang belum mentaati displin jam kerja, seperti mereka masuk kantor jam 07.30 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Untuk menghindari menurunnya kinerja mereka maka kantor Walikota Palembang harus menerapkan sistem kompensasi yang baik, adil dan layak serta memberikan sanksi tegas kepada mereka bagi yang tidak mematuhi peraturan-peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh mereka adalah peraturan jam masuk, pulang dan istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan, dan berhubungan dengan unit kerja lain serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan. Dengan menerapkan sistem itu, maka kinerja pegawai honorer akan menjadi baik serta sesuai dengan apa yang direncanakan.

B. LANDASAN TEORI

1) Kompensasi

Menurut Sunyoto (2015:26), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Sedangkan menurut Marwansyah (2012:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Yani (2013:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Begitu pula menurut Siti dan Heru (2013:152) kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka berbagai macam bentuk, seperti ; bentuk pemberian uang, material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.

Sistem Kompensasi

Menurut Sunyoto (2015:28), dalam usaha mengembangkan suatu sistem kompensasi, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu :

- a. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penelitian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “ nilai “ untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan survei berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri.
- d. Menentukan “ harga “ setiap pekerjaan dihubungkan dengan “ harga “ pekerjaan sejenis ditempat lain.

Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Penentuan Kompensasi.

- Lingkungan Eksternal.

Menurut Siti dan Heru (2013:155) tiga kekuatan dilingkungan eksternal yang secara langsung membentuk keputusan desain kompensasi adalah pasar tenaga kerja, undang-undang ketenagakerjaan, dan serikat pekerja.

a. Pasar Tenaga Kerja.

Pasar tenaga kerja, yang ingin disebut sebagai suplai dan permintaan tenaga kerja akan sangat menentukan kebijakan kompensasi atau tingkat pembayaran. Apabila terjadi kelangkaan pencari pekerjaan, maka kemungkinan besar perusahaan akan menyediakan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja.

b. Undang-undang Ketenagakerjaan.

Besarnya upah atau gaji yang dibayarkan oleh perusahaan tentunya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam UU nomor 13 tahun 2003 pasal 89 ayat 3, bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan / atau Bupati / Walikota.

c. Serikat Pekerja.

Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan 20 sampai 30 persen.

➤ Lingkungan Internal.

Menurut Siti dan heru (2013:155), selain aspek lingkungan eksternal yang mempengaruhi kompensasi moneter, juga terdapat beberapa aspek lingkungan internal yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

a. Daur hidup Organisasi.

Perusahaan-perusahaan akan tumbuh pesat selama beberapa tahap dan berjalan lambat dalam beberapa tahap lain. Selama fase permulaan sampai fase penurunan dengan ditandai fokus sumber daya manusia beralih ke pengurangan karena pangsa pasar menurun.

b. Budaya Organisasi.

Organisasi yang satu berbeda dari yang lain dalam nilai-nilai, norma-norma, dan harapan, yang membentuk budayanya. Sistem kompensasi mencerminkan nilai-nilai organisasi.

c. Kesiediaan Untuk Membayar.

Perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah atau gaji yang mereka terima dengan meningkatkan produktivitas perusahaan.

d. Kemampuan Untuk Membayar.

Dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.

Sedangkan menurut Yani (2013:143) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap

mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka.

2. Organisasi buruh.

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat tidaknya organisasi buruh akan turut mempengaruhi tingkat kompensasi.

3. Kemampuan untuk membayar.

Meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan.

4. Produktivitas.

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Prestasi ini dinyatakan dalam produktivitas.

5. Biaya hidup.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Di kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan tingkat kompensasi tinggi. Bagaimana pun biaya hidup merupakan batas kompensasi dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.

2) Displin Kerja.

Menurut Arif dan Kartika (2012:80), disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi agar pegawai bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), mengatakan disiplin adalah kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Begitu pula menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kkinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dari pengertian para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran, kerelaan dan ketersediaan diri seseorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan atau instansi.

Tujuan dan Manfaat Displin Kerja.

Menurut Syamsul dan Kartika (2012:98), tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain :

- a. Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh orgnisasi/peusahaan.

- b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
- c. Membantu karyawan untuk memiliki tinggi dan produktif.

Perbedaan Pendisiplinan Preventif dan Pendisiplinan Korektif.

Menurut Sondang (2013:304), Pendisiplinan *Preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan uibadi anggota untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen.

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Menurut Sondang (2013:306), Pendisiplinan *Korektif* merupakan jika karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan disipliner. Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti disinggung diatas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan :

- a. Peringatan lisan oleh penyelia.
- b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
- d. Penundaan kenaikan pangkat.
- e. Pembebasan dari jabatan.
- f. Pemberhentian sementara.
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- h. Pemberhentian dengan hormat.

Pengenaan sanksi *korektif* diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal.

- a. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diterapkan.
- b. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c. Dalam hal pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian perlu dilakukan wawancara keluar.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89), asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui

contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. **Besarnya Kecil Pemberian Kompensasi.**
 Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.
- b. **Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.**
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. **Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.**
 Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. **Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.**
 Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. **Ada tidaknya pengawasan pimpinan.**
 Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f. **Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.**
 Seorang karyawan tidaknya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik.
- g. **Diciptakan kebiasaan-kebiasaan mendukung tegaknya disiplin.**
 Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
 3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 4. Memberi tahu bila ingin menyingkalakan tempat kepada rekan sekerjanya.

Pengaturan Hukum Pelaksanaan Disiplin Kerja Aparatur Negara

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Aparatur Negara serta untuk mewujudkan pegawai sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin kerja aparatur negara adalah sebagai berikut

1. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha Swasta.
3. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Displin Kerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik
5. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/e/1980 tentang Peraturan Displin Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2015 tentang Displin Kerja Aparatur Negara.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin pegawai negeri tersebut diatas, diharapkan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Di dalam pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut : “Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

Pasal 3 ayat 2 berbunyi : “dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat”.

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu:

1. Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
2. Pasal 8 : mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
3. Pasal 9 : mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
4. Pasal 10 : mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pensiun pegawai negeri yang mempunyai syarat.
5. Pasal 18 : mengatur pemberian kenaikan pangkat.

Sedangkan kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil ditentukan bahwa pegawai negeri sipil wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin bila melanggar larangan, aturan dan ketentuan yang berlaku.

1. Tingkat Ringan
 - a. Teguran tertulis
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Tingkat Sedang
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala (KGB) selama 1 tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun
 - c. Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun
3. Tingkat Berat
 - a. Turun pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka turun jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. PDH tidak atas permintaan sebagai PNS
 - e. PTDH sebagai PNS

Tidak masuk tanpa ijin/kerangan dan jenis hukuman yang diberikan.

Tidak masuk Kerja	Jenis Hukuman Displin
5 hari	Tegiran lisan
6-10 hari	Tegoran tertulis
11-15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16-20 hari	Penundaan KGB (kenaikan Gaji Berkala)
21-25 hari	Penundaan KP (kenaikan pangkat)
26-30 hari	Penurunan pangkat 1 tingkat lebih rendah selama 1 tahun
31-35 hari	Penurunan pangkat 1 tingkat lebih rendah 2 tahun
36-40 hari	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan 1 tingkat lebih rendah
41-45 hari	Pembebasan dari jabatan
48 hari atau lebih	Pemberhentian (PDHTAPS/PTDH)

3) Kinerja Pegawai

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram dalam Yani (2013:118) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2013:231) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiremnt*).

Begitu pula menurut Marwansyah (2012:229) kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan pengertian kinerja penulis menarik simpulan kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Bangun (2013:233), Standar pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Jumlah pekerjaan.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

c. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, memiliki ketergantungan atas pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak sesuai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran.

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

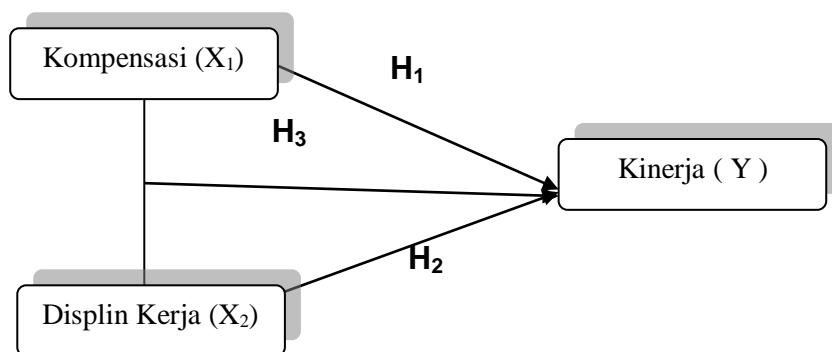
e. Kemampuan kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kerangka Pemikiran.

Menurut Sugiyono (2017:65), kerangka pemikir menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca mengapa ia mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berfikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar Kerangka Pemikiran

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:56), dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif adalah metode dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan.

Populasi dan Sampel.

1) Populasi.

Menurut Sugiyono (2017:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Honorer di Kantor Walikota Palembang sejumlah 162 orang.

2) Sampel.

Menurut Sugiyono (2017:91), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)} \quad n = \frac{162}{1+(162 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{162}{1+3,645} \quad n = 34,87 \text{ dibulatkan menjadi 35 Orang}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan. Pada penelitian ini saya gunakan e=15%

Sumber Data.

1) Data Primer.

Menurut Siregar (2014:274), sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung penelitian. Data primer digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah terdiri dari jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan yang disediakan peneliti yang berhubungan dengan variabel penelitian. Data primer diperoleh dari wawancara pada responden.

2) Data Sekunder.

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data-data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolah pihak kedua (penelitian terdahulu) dan teori-teori yang diperoleh dari *literature* penelitian terdahulu maupun dari internet yang berupa berbagai input teoritis yang merupakan tambahan studi pustaka.

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan sebagai berikut :

a. Interview (Wawancara).

Menurut Sugiyono (2017:157), interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan sudi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada pegawai pada kantor Walikota Palembang.

b. Kuesioner (Angket)

Menurut Siregar (2014:21), Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Peneliti melakukan dengan cara menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan kepada Pegawai dengan harapan akan memberikan respon atau pertanyaan yang diberikan.

Teknik Uji Instrumen.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sehingga keabsahan dan kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal ini diperlukan dua macam pengujian validitas dan reliabilitas . pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.

1) Uji Validitas.

Menurut Sugiyono (2017:137), uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menghitung uji validitas nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid.

Menurut Azwar dalam Siregar, (2014:47-50), cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n.\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi validitas
- X = Skor item variabel bebas
- Y = Skor total variabel terikat
- X² = Kuadrat skor butir/item
- Y² = Kuadrat skor butir/item
- n = Jumlah responden/sampel

2) Uji Realibilitas.

Menurut Sugiyono (2017:138) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha > 0,60*.

Menurut Siregar, (2014:203), dalam penelitian ini teknik untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan teknik belah dua. Teknik ini diperoleh dengan membagi item pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga diperoleh skor total untuk masing-masing item pada tiap belahan. Selanjutnya skor total belahan pertama dan belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$rb = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2 - (\sum X)^2\} - \{n.\sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- rb = Koefisien korelasi reabilitas
- X = Skor item variabel bebas
- Y = Skor total variabel terikat
- X² = Kuadrat skor butir/item
- Y² = Kuadrat skor butir/item
- n = Jumlah responden/sampel

Angka korelasi lebih rendah dari pada angka korelasi yang diperoleh jika alat ukur tersebut tidak dibelah. Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$ri = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

- ri = reliabilitas internal instrumen
- rb = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua.

Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang representatif.

1) Uji Multikolinieritas.

Menurut Santoso (2010:203), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut Wiratna (2014:89-90) dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan cara lain yaitu dengan :

- a. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α).
- b. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Nilai *tolerance* (α) dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari dengan menggabungkan kedua ini tersebut sebagai berikut :
 1. besarnya nilai *tolerance* (α) : $\alpha = 1/VIF$
 2. besarnya nilai *tolerance inflation factor* (VIF) : $VIF = 1/\alpha$

variabel bebas mengalami multikolinieritas jika : α hitung $< \alpha$ dan VIF hitung $> VIF$.
Dan Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika : α hitung $> \alpha$ dan VIF hitung $< VIF$.

2) Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Santoso (2010:207), alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Maka hal tersebut disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Menurut Sunyoto (2015:93), analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil outputnya SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

3) Uji Normalitas.

Menurut Misbahuddin dan iqbal (2013:89) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis histogram dan normal *probability plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar pada sekitar garis normal dan mengikuti pada garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga model persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data.

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1) Analisis Regresi Linier Sederhana.

Menurut Siregar (2014:284), salah satu alat yang dapat digunakan didalam memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependen) adalah menggunakan regresi linier. Maka analisis regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), dinamakan analisis regresi linier sederhana yang dirumuskan:

$$Y' = a + bX$$

Nilai a adalah konstanta dan nilai b adalah koefisien regresi untuk variabel X.

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

- Y' = Nilai variabel terikat
- a = Perpotongan sumbu y (konstanta)
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai variabel bebas
- n = Jumlah titik data
- \sum = Tanda penjumlahan

2) Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Menurut Siregar (2014:251) analisis koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel, yakni variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat
- n = jumlah responden/sampel

3) Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:49), analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik atau menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:89) Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen dalam penelitian ini mempunyai variabel lebih dari dua, maka regresinya disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas

yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$\check{Y} = \alpha + bX_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

\check{Y}	=	Kinerja Pegawai
α	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi Variabel Kompensasi
b_2	=	Koefisien Regresi Variabel Displin Kerja
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Displin Kerja
e	=	Eror

4) Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:321), angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) sebagai berikut :

$$KPB = R^2_{Y1.2} \times 100\%$$

Dimana :

KP	: Nilai koefisien diterminasi
r	: Nilai koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis Penelitian.

1) Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:214) Uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) menerangkan variabel-variabel dependen.

Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b-B}{s_b}$$

Hipotesis yang digunakan adalah :

a. $H_0 : b_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. $H_a : b_1 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:215), ada dua cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0.05 Dimana t_{tabel} ($dk=n-1$), menggunakan uji dua sisi (α)=0,05. yaitu :

a. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji F (Secara Simultan).

Misbahuddin dan Iqbal (2013:159), pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

Rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel iindependen
- n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis yang digunakan adalah :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$
Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$
Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2013 273) : Kriteria Pengujian Hipotesis yaitu :

- a. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

D. HASIL PENELITIAN

Uji Coba Instrumen.

Salah satu persoalan yang penting dalam suatu penelitian adalah perlunya dilakukan pengujian apakah suatu instrumen (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian itu *Valid* dan *Reliabel*. Validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kesahan, ketepatan, kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Realibilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercayautuk digunakan sebagai alat ukur. Instrumen yang *reliabel*, tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban pada alternatif tertentu. Instrumen yang sudah dipercaya, atau *reliabel* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, berapa kali pun diambil tetap hasilnya akan sama. Realibilitas menunjukkan tingkat keterandalan alat pengukur. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Oleh karenanya, sebelum instrumen ini digunakan, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji *Validitas* dan *Realibilitas*. Tujuannya adalah agar data yang diambil *valid*, yaitu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Kemudian instrumen itu harus *reliabel*, artinya “konstan” didalam pengambilan data.

Uji Reliabilitas Instrumen.

1) Uji Realibilitas variabel Kompensasi (X_1).

Hasil perhitungan nilai realibilitas Cronbach Alpha untuk variabel kompensasi dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,724 berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

2) Uji Realibilitas Variabel Displin Kerja.

Hasil perhitungan nilai realibilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel disiplin kerja dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,927 berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

3) Uji Realibilitas Variabel Kinerja

Hasil perhitungan nilai realibilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja pegawai dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,811 berada di atas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas antarvariabel bebas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi diantara kedua variabel bebas tersebut. Jika terjadi korelasi tinggi, maka itu artinya terdapat problem multikolinieritas (*multicollinearity*). Padahal korelasi antarvariabel haruslah lemah (signifikan dibawah 0,05). Tabel berikut ini ditampilkan uji independensi antarvariabel bebas.

TABEL UJI MULTIKOLINIERITAS ANTARVARIABEL BEBAS

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	37,823	3,141			12,041	,000		
	x1	,277	,091	,591		3,030	,005	,601	1,663
	x2	,033	,050	-,131		-,670	,507	,601	1,663

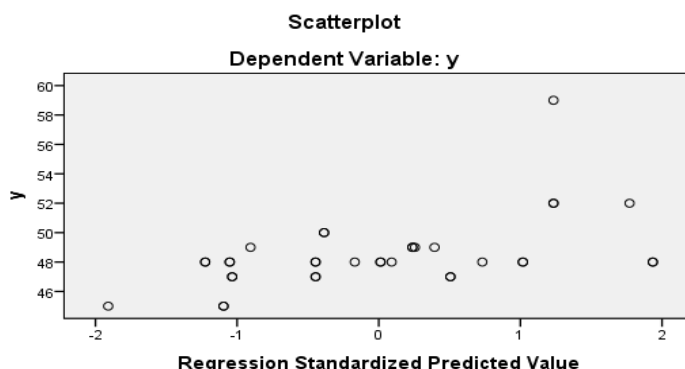
a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Dari tabel diatas koefisien untuk kedua variabel bebas angka VIF (*variance Inflation Factors*) yaitu 1,663 dan toleransi (*tolerance*) sebesar 0,601. Berarti variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai VIF (*Variance Inflation Factors*) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variabel dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah pola *scatterplot* yang didapat dari perhitungan dengan bantuan program SPSS For Windows versi 22.



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

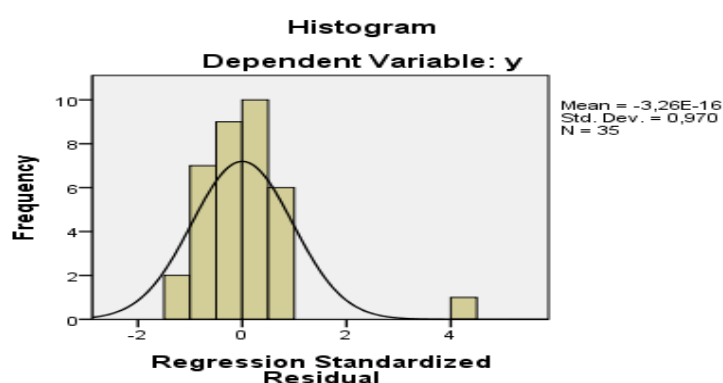
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik itu menyebar

dias dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas.

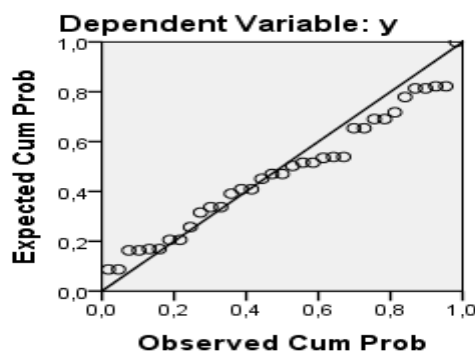
Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pad sumbu diagonal dari grafik . dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan gambar diatas, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada disekitar diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Hasil Analisis Data.

a) Analisis Regresi Linier Sederhana.

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Dimana yang akan diteliti yaitu variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja, dengan kata lain ada dua pengaruh yang akan

dijadikan penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**TABEL PERSAMAAN REGRESI LINIER SEDERHANA
VARIABEL KOMPENSASI (X₁) TERHADAP KINERJA (Y).
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,074	3,093		12,311	,000		
x1	,238	,070	,508	3,390	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 38,074 + 0,238 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 38,074 artinya kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang sebesar 38,074 satuan, dengan asumsi kompensasi dalam keadaan konstan atau tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,238, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari (<0,05). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara langsung akan meningkat sebesar 0,238% jika kompensasi pegawai pada Kantor Walikota Palembang meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Pengolahan data primer, pada tabel diatas dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berikut ini :

**TABEL KOEFISIEN KORELASI dan DETERMINASI
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,508 ^a	,258	,236	2,156	1,970

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,508 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan yang **sedang** antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang,. Semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,258 menunjukkan bahwa 25,8% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 74,2% (100%-25,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Sedangkan persamaan regresi sederhana untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini Untuk mengetahui pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL PERSAMAAN REGRESI LINIER SEDERHANA VARIABEL DISPLIN KERJA (X_2) TERHADAP KINERJA (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45,817	1,905		24,053	,000
x2	,062	,043	,242	1,435	,161

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan hasil Pengolahan data primer, pada hasil analisis regresi sederhana pada tabel, dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 45,817 + 0,062 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 45,817 artinya kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang sebesar 45,817 satuan, dengan asumsi disiplin kerja dalam keadaan konstan atau tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,062, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari ($<0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa kinerja pegawai secara langsung akan meningkat sebesar 0,238% jika kompensasi pegawai pada Kantor Walikota Palembang meningkat sebesar 1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan Pengolahan data primer, pada tabel dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen berikut ini :

TABEL KOEFISIEN KORELASI dan DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,242 ^a	,059	,030	2,428	1,943

a. Predictors: (Constant), x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel, nilai koefisien korelasi sebesar 0,242 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubungan yang **rendah** antara variabel disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Palembang. Semakin baik disiplin kerja yang diberikan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,059 menunjukkan bahwa 5,9% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 94,1% (100%-5,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini misalnya pendidikan dan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

b) Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mencari nilai pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**TABEL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA VARIABEL KOMPENSASI (X₁), DISPLIN KERJA (X₂) DAN KINERJA PEGAWAI (Y).
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	37,823	3,141		12,041	,000
kompensasi	,277	,091	,591	3,030	,005
displin kerja	,033	,050	,131	,670	,507

a Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Hasil perhitungan (*Coefficients*) diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 37,823 + 0,277 X_1 + 0,033 X_2$$

Tabel diatas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi nilai koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,277 dan nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,033, sedangkan koefisien kostanta sebesar 37,823.

c) Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara tiga variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

**TABEL KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518(a)	,269	,223	2,174

a Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap dependen. Berdasarkan tabel diperoleh sebesar 0,269 atau 26,9% dan sisanya 73,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d) Uji t

Menurut Siregar (2014:144), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji menggunakan SPSS 22 for windows.

TABEL UJI t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	37,823	3,141		12,041	,000
	kompensasi	,277	,091	,591	3,030	,005
	displin kerja	,033	,050	,131	,670	,507

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Uji t secara sendiri-sendiri (parsial) untuk menguji tiap pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Nilai hipotesis variabel kompensasi sebesar ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai hipotesis variabel disiplin kerja sebesar ($0,507 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f) Uji F

Menurut Siregar (2014:148), uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan SPSS For Windows versi 22 yaitu dengan hasil :

**TABEL UJI F
ANOVA (b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,528	2	27,764	5,875	,007(a)
	Residual	151,215	32	4,725		
	Total	206,743	34			

a Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Uji F secara bersama-sama (simultan) pada tabel adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan), jika nilai Sig $> 0,05$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai Sig $< 0,05$ maka secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil hipotesis uji F secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan nilai Sig ($0,007 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas *output* diketahui nilai korelasi antara skor total item kompensasi, skor total disiplin kerja, dan skor total item kinerja pegawai. Nilai ini

bandingkan dengan r_{tabel} dapat dicari pada signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah responden $n = 35$ responden maka didapat r_{tabel} sebesar 0,344 dapat disimpulkan bahwa dari item pertanyaan variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan **Valid** karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada *output* reliabilitas statistik kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,724, 0,927, dan 0,811, karena nilai diatas $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dinyatakan **reliabel**.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 38,074 dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,238. Jadi diperoleh persamaan $Y' = 38,074 + 0,238 X_1$

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 45,817 dan koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,062. Jadi diperoleh persamaan $Y' = 45,817 + 0,0682 X_2$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien konstanta 37,823 artinya jika kompensasi tidak di naikkan dan pegawai tidak memiliki disiplin kerja, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 37,823 satuan. Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,277 jika kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,277 satuan dan sebaliknya jika kompensasi diturunkan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,277 satuan. Sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,033. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,033 satuan dan sebaliknya jika disiplin kerja diturunkan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,033 satuan.

Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh sumbangan dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,269 atau 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu motivasi dan kepemimpinan.

Nilai hipotesis uji t variabel kompensasi sebesar ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai hipotesis uji t variabel disiplin kerja sebesar ($0,507 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil hipotesis uji F secara bersama-sama (simultan) dengan nilai sig ($0,007 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji F secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa dalam Uji hipotesis (uji F) yang dilakukan oleh Oktariansyah (2020:177) yaitu menghasilkan nilai Sig. F sebesar 0,000 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara simultan karakteristik individual dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Uraian pada hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai regresi linier sederhana variabel kompensasi sebesar 0,238, sedangkan koefisien konstanta sebesar 38,074.
- b. Nilai regresi linier sederhana variabel disiplin kerja sebesar 0,062, sedangkan koefisien konstanta sebesar 45,817.
- c. Nilai regresi berganda variabel kompensasi sebesar 0,277 dan nilai regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,033, sedangkan koefisien konstanta sebesar 37,823.
- d. Sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen diperoleh sebesar 0,269 atau 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% disumbangkan oleh variabel yang tidak diteliti.
- e. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$ kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- f. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai sig sebesar $0,507 > 0,05$ kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- g. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F diperoleh nilai sig sebesar $0,007 < 0,05$ kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Kantor Walikota Palembang yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian, mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya oleh instansi dan dapat menambah wawasan bagi mereka yang membacanya.

- a. Bagi pihak instansi bahwasannya harus lebih memperhatikan masalah kompensasi mengingat banyak pegawai yang mengeluh akibat bahan baku yang semakin naik.
- b. Bagi pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja pegawainya agar tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Bandung.
- Hasibuan, SP Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik Edisi kedua Cetakan Pertama*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Heru, Tri dan Siti Al Fajar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing Cetakan Kedua*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN : Yogyakarta.

- Ma' arif, Syamsul. M dan Lindawati Kartika. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Kampus IPB Pers : Bogor.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Oktariansyah. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 17, No. 2
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*. PT. Alex Media Komputindo : Jakarta.
- Siagin, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R dan D*. CV. Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books : Yogyakarta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Sopiyan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Yani, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media : Jakarta.
- www.Peraturan perundang-undangan tentang disiplin kerja Aparatur Negara.com.