

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
DIKLAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN**

Skripsi



NAMA :MUTIARA AGUSTIANI

NIM :21 2012 241

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
DIKLAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN**

Skripsi

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA :MUTIARA AGUSTIANI

NIM :21 2012 241

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mutiara Agustiani

Nim : 21.2012.241

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Maret 2016



Mutiara Agustiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Diklat
Daerah Kabupaten Banyuasin
Nama : Mutiara Agustiani
NIM : 212012241
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing



Amidi, SE, M. Si
NIDN: 0229056502

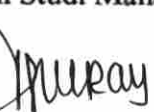
Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftubah Nurrahmi, SE, M. Si
NIDN : 0216057001



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ✦ *Senyum adalah kunci keikhlasan dan kebahagiaan yang akan membuat hidup akan lebih indah dan bermakna.*
- ✦ *"Allah SWT tidak akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat". (Qs : Almujudillah ayat 11)*

Ku Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- *Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan doa, moral maupun materil yang selalu memberikan yang terbaik untukku.*
- *Kakak-Kakak Ku (Anas dan Hendri) dan Ayuk ipar dan Keponakan ku yang lucu-lucu Zaffa dan Adnan yang selalu memberikan dorongan semangat untuk lebih baik lagi.*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.*
- *Teman-Temanku Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2012*
- *Almamaterku Tercinta*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

alhamdulillah dengan memanjat puji syukur kehadiran Allah swt, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin". Skripsi ini ditunjukkan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada ayah dan ibunda tercinta.

Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus.

"Wahai Tuhanku, Kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil."

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulis skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada.

1. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M. M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S. E.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Siselaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi S.E.,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin yang telah membantu memberikan data dalam penulis demi kelancaran penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2012 Ayu Rahayu, Ikwana pitaloka, Ikwani pitaloka, Julaiha, Novita, Dian Syahfitri, Randi, Melda, Linda Yunita, Yogie, Della, Melodi, Arief, Ade Pertiwi, Wiwik pertiwi, Dona Karlina, Deasy Maya Sari, Mia, Mita

8. Tante dan Oom ku yang selalu mensupport dan mendoakan penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
9. Teman-teman KKN Posko 103 angkatan ke-9 pakwo(Oggy), Yuk Fifin, Yuk Wiwik, Ade, Dona, Bayu, Deni, Oci.
10. Serta Semua Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesainya skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang

pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Maret 2016

Mutiara Agustiani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACK.....	xiv
BAGIAN ISI	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8
B. Landasan Teori.....	11
1. Prestasi Kerja.....	11
2. Kompensasi	14
3. Disiplin Kerja.....	17
C. Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Data yang Diperlukan	24
F. Metode Pengumpulan Data.....	24
G. Analisis Data dan Teknik Analisi	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan Hasil Penelitian	45

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpul.....	62
B. Saran.....	62

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA.....	63
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel.....	22
Tabel II Jenis Pendidikan.....	23
Tabel IV. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	43
Tabel IV. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV. 4 Pemerintah memberikan gaji perkerjaan sesuai dengan golongan.....	45
Tabel IV. 5 Upah merupakan imbalan yang diberikan pemerintah kepada pegawai yang memenuhi target berkerja.....	46
Tabel IV. 6 Insentif pemberian pemerintah kepada pegawai yang melebihi standar berkerjanya.....	47
Tabel IV. 7 Tujuan diklat untuk menambah wawasan pegawai dalam melaksanakan perkerjaanya.....	48
Tabel IV. 8 Adanya sanksi hukum maka pegawai akan memelihara kedisiplinan.....	49
Tabel IV. 9 Balas jasa sangat diperlukan dalam memelihara kerjasama antara pegawai terhadap prestasi kerja.....	50
Tabel IV.10 Ketegasan pimpinan harus memiliki pengaruh yang tegas kepada pegawai	51
Tabel IV.11 Pegawai yang memiliki kejujuran dalam berkerja sangat sulit ditemukan.....	52
Tabel IV.12 Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan perkerjaan.....	53

Tabel IV. 13 Uji validitas	54
Tabel IV. 14 Uji realibilitas	55
Tabel IV. 15 Uji regersi liner berganda	56
Tabel IV. 16 Uji F.....	57
Tabel IV. 17 Uji T	58
Tabel IV. 18 Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel III Struktur Organisasi**
- Lampiran 2 Penentuan Ukuran Sampel Dengan Taraf 1% 5% 10%**
- Lampiran 3 Kuesioner**
- Lampiran 4 Surat Keterangan Surat Riset**
- Lampiran 5 Kartu Aktivitas Bimbingan**
- Lampiran 6 Sertifikat Tofel**
- Lampiran 7 Sertifikat Hafalan Surat Pendak**
- Lampiran 8 KKN**
- Lampiran 9 Biodata**

ABSTRAK

Mutiara Agustiani /21 2012 241/2016 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten banyuasin. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten banyuasin.

Penelitian dilakukan di Jln.Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Banyuasin Gedung No.6 Soekajo Pangkalan Balai. Jenis Penelitian bersifat asosiatif dengan data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner . Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan regersi liner berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dengan regersi liner berganda yang dilakukan pada variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan persamaan $Y = 1,750 + 0,361 X_1 + 0,252 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (9,306) > F_{tabel} (3,285)$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Mutiara Agustiani /21 2012 241/2016 Effect of Compensation and Work Discipline Against Job Performance Employees At the Personnel Board and Regional Training Banyuasin.

Formulation of the problem in this research is how the compensation and disciplinary influence on the performance of employees working on staffing and training bodies Banyuasin district. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of employees in agencies and training bodies Banyuasin district.

The study was conducted in Jln.Komplek Banyuasin Country Government Office Building 6 Soekarno Pangkajene. Research is associative with the type of data used are primary data. Data collection techniques used are questionnaires. The analytical method used is a qualitative and quantitative methods using multiple linear regression.

Based on the results of the study with multiple linear regression performed on variables compensation (X_1) and Work Discipline (X_2) on work performance (Y) with the equation $Y = 1,750 + 0,361x_1 + 0,252x_2$. Results of hypothesis testing showed $F_{hitung} (9,306) > F_{tabel} (3,285)$, then H_0 is rejected and H_a accepted, which means a significant difference between the compensation (X_1) and discipline (X_2) on work performance (Y).

Keywords: Compensation, Work Discipline, and Job Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar dalam suatu perusahaan. peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Walaupun sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak bertahan lama.

perusahaan sangat diperlukan SDM yang berkualitas dan mampu mengeolah aset perusahaan yang baik. Dengan adanya SDM yang berkualitas akan mendukung tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Sehingga pegawai dapat terpacu untuk bekerja keras agar menghasilkan hasil yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian pegawai itu sendiri. Sejalan dengan meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka perusahaan juga harus berusaha menunjukan kinerja. prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi dan disiplin

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan suatu kejujuran dalam menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahnya.

Prestasi kerja pegawai yang menurun bisa disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi dan disiplin kerja didalam menjalankan perkerjaanya. Penurun prestasi kerja pegawai sangat merugikan perusahaan yang melangsungkan kehidupan suatu perusahaan sangat tergantung kepada cara pimpinan dalam memberikan tugas kepada pegawainya dengan cara kerja sama antara pimpinan dan bawahnya dalam melaksanakan tugasnya.

Prestasi kerja dapat dijadikan contoh dalam kecakapan pegawai dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat dalam penyusunan kebijakan pemerintah dalam melakukan kerativitas atau kemampuan pegawai dalam mengembangkan kerativitasnya untuk menyelesaikan perkerjaanya dan kesetian pegawai dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar perkerjaanya. Sangat diperlukan dalam melakukan kegiatan organisais dengan adanya kecakapan, kejujuran dan kerativitas pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan penceriman atau ukuran

penilaian pekerjaan pegawai itu sendiri. sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima berupa imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada pemerintah. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi pemerintah.

Pemberian kompensasi dari pimpinan dengan memberikan gaji atau balas jasa yang berbentuk uang yang diterima dalam melakukan perkerjanya dan upah yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja yang di berikan perusahaan kepada pegawai serta memberikan insentif kepada pegawai berdasarkan kebijakan perusahann berupa asuransi.

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk menaikkan gaji pegawai, besarnya kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan,tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya. seseorang akan berkerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi seharusnya mendorong pegawai yang diinginkan untuk kemajuan pemerintah. prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain yang dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk berkerja.

Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sebagai seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam melaksanakan perkerjaan pegawainya pimpin harus mempunyai tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan tata tertib kedisiplinan untuk seluruh pegawainya dan memiliki sanksi hukum kepada pegawainya yang melakukan kesalahan dalam melanggar peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal sebagai kemampuan pegawai, pimpinan harus memiliki ketegasan dalam melakukan segala tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplin pegawai perusahaan karena pimpin sebagai contoh untuk pegawai dalam berkerja.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Banyuasin adalah rendahnya tingkat pemberian kompensasi dan adanya pegawai yang sering melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti datang terlambat ketempat kerja, pulang sebelum waktunya, bahkan ada yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Selain itu kurang terjalin komunikasi yang baik antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tidak mendapatka perhatian yang serius dari pimpinan.

Badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten banyuasin kompensasi yang diberikan masih kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga ini menyebabkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau pelanggaran disiplin yang akan dilakukan oleh pegawai. Hal ini akan memicu terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai, sehingga pada akhirnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Sebagai sarana untuk mengaplikasi ilmu yang telah diperoleh selama proses belajar dalam perkuliahan dalam konsentarsi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin sebagai pertimbangan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kegiatan BKD yang berhubungan dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

3. Bagi Almamter

Sebagai bahan masukan dalam evaluasi dalam proses belajar, sebagai bahan masukan perpustakaan di programn studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sulistiyowati (2012) dengan judul pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra jaya Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra jaya Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Putra jaya Palembang.

Jenis penelitian yang digunakan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Putra Jaya Palembang yang berjumlah 20orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi, teknik analisis menggunakan regersi liner berganda uji F, dan uji t

Berdasarkan hasil analisis dengan regersi liner berganda yang penelitian lakukan pada variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 9,536 + 0,020 X1 + 0,465 X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (5,554) > F_{tabel}(4,350)$, dan $t_{hitung} (3,112) > t_{tabel} (2,101)$. berarti H_0 ditolak dan

Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Ngadiyo (2011) dengan judul Pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogan Komering Ilir. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada CV. Cahaya Bintang di Kabupaten Ogan Komering Ilir berlokasi di jalan Lintas Timur No. 40, Desa Dabuk Rejo Kecamatan Lampung Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi liner berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogan Koering Ilir yang dapat digambarkan dengan perumusan $Y=4,103 +0,388 X_1 +0,370 X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (9,572) > F_{tabel} (3,295)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar $(2,793)$, hal ini berarti $t_{hitung} (2,793) > (2,037)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374 atau 37,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Selanjutnya yang dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010) dengan judul pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunaan Ruber Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunaan Ruber Palembang. Operasional Variabel yang digunakan adalah Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah analisis kualitatif yaitu suatu metode penganalisisan terhadap data-data yang diperoleh dengan menggunakan teori-teori.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunaan Ruber Palembang yang dapat digambarkan dengan

persamaan $Y=91,673+0,450X_1+0,420X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (5,012) \geq F_{tabel} (3,305)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Landasan Teori

1) Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Sadili Samsudin(2005:159) Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

b) Unsur –unsur yang dinilai dalam prestasi kerja Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:95), antara lain:

(1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaanya.

(2) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahnya.

(3) Kedisipinan

penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang anda mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

(4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

(5) Kerja sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

(6) Kepemimpin

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

(7) Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

(8) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

(9) Tanggung jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

c) Faktor-faktor yang lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:151) adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

2) Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2008:118) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:741) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi:

Menurut Soekidijo Notoatmodjo(2009:144) yang mempengaruhi sistem kompensasi:

(1) Produktivitas

Organisasi apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi.

(2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*ability to pay*).

(3) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

(4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

(5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi – organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

(6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang pemburuan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

c) Macam-Macam Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:118), Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

(1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarannya. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah insentif.

a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodick kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada perkerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

(2) Kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau *employee welfare*) atau kesejahteraan karyawan.

Kompensasi ini disebut juga *benefit* atau *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata

d) Jenis –jenis Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:744) tujuan manajemen kompensasi yang efektif adalah:

(1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

(2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

(3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan.

(4) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: penghargaan, asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain

3) Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Menurut Veithzal (2009: 825) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sebagai seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno(2009:198)mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b) Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2005:194) bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

(1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

(2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

(3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

(6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku, indisciplinier karyawan akan berkurang.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

c) Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal (2009 :825) yaitu:

- (1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.

- (2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- (3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- (4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut sugiyono (2009,53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplansi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Jln.Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Banyuasin Gedung No.6 Soekojo Pangkalan Balai.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Defenisi Variabel, Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kompensasi (X1) Pegawai	Kompensasi sesuatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin	a. Gaji b. Upah c. Insentif
Disiplin (X2) Pegawai	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. di dalam pemerintah Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin	a. Tujuan dan Kemampuan b. Ketegasan c. Sanksi Hukum
Prestasi Kerja (Y) Pegawai	suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.	a. Kecakapan b. Kejujuran c. Kerja sama

Sumber : Penelitian berdasarkan berbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada badan kepegawai dan diklat daerah kabupaten banyuasin yang berjumlah 36 orang.

Tabel 2
Jenis Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SMA	2
2	S1	24
3	S2	10
	Jumlah Keseluruhan	36

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hal ini didasarkan pendapat Sugiyono (2010:122) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

E. Data yang Diperlukan

Menurut Huesin Umar (2011:142) data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan hasil wawancara dan hasil kegiatan kuesioner yaitu yang bisa dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh catatan penting atau catatan-catatan tertulis tentang berbagai kegiatan peristiwa pada waktu lalu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban responden terhadap daftar pertanyaan kuesioner yang disebarakan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugioyono (2013:193-203), dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data yang mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisi

1. Analisis Data

Menurut Sugioyono (2013:13) Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu

- a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang digunakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Yaitu analisis data kualitatif dikuantitatifkan. Secara kualitatif.

digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai.

Secara kualitatif digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut

Sangat Setuju	:SS
Setuju	:S
Ragu-Ragu	:RR
Tidak Setuju	:TS
Sangat Tidak Setuju	:STS

Kemudian dikuantitatif dengan diberi skor sebagai berikut:

Sangat setuju	:5
Setuju	:4
Ragu-ragu	:3
Tidak setuju	:2
Sangat tidak setuju	:1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas data

Menurut Husein Umar (2009:112), Uji Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas (*test of validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

b. Uji Realibilitas data

Menurut Husein Umar (2009:112), Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *cronbachs alpha* $> 0,6$. Apabila *r alpha* positif dan *r alpha* tersebut lebih dari 0,6 berarti bulir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah *reliable* (dapat dipercaya)

3. Teknik Analisis

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiono (2009:277), adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda yaitu mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut : (Iqbal Hasan, 2010:255).

Dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

bila $X_1X_2 = 0$, Maka $Y = 0$

b_1b_2 = Koefisien masing-masing variabel X_1X_2

e = error / residual

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (uji simultan)

Menurut husin umar (2008:152), Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas

penelitian secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji penentuan F-tabel, dengan taraf nyata (α) = 5%, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dan (k)

Maka kesimpulannya:

Jika $\text{Sig } F \leq 0,05$ atau $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $\text{Sig } F > 0,05$ atau $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja pegawai pada badan kepegawaian dan Daerah Diklat Kabupaten Banyuasin.

H_a : Ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

2) Uji t (Parsial)

Uji ini melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t. dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 20 dengan langkah-langkah

a) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

- b) Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1 , X_2 , dan Y

- c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin secara parsial

H_a diterima H_0 ditolak dan, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Banyuasin secara parsial.

- 3) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut sugiyono (2009,53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplansi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian koperatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Jln.Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Banyuasin Gedung No.6 Soekojo Pangkalan Balai.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Defenisi Variabel, Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kompensasi (X1) Pegawai	Kompensasi sesuatu yang diterima Pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin	a. Gaji b. Upah c. Insentif
Disiplin (X2) Pegawai	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. di dalam pemerintah Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin	a. Tujuan dan Kemampuan b. Ketegasan c. Sanksi Hukum
Prestasi Kerja (Y) Pegawai	suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.	a. Kecakapan b. Kejujuran c. Kerja sama

Sumber : Penelitian berdasarkan brbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada badan kepegawai dan diklat daerah kabupaten banyuasin yang berjumlah 36 orang.

Tabel 2
Jenis Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SMA	2
2	S1	24
3	S2	10
	Jumlah Keseluruhan	36

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hal ini didasarkan pendapat Sugiyono (2010:122) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

E. Data yang Diperlukan

Menurut Huesin Umar (2011:142) data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan hasil wawancara dan hasil kegiatan kuesioner yaitu yang bisa dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh catatan penting atau catatan-catatan tertulis tentang berbagai kegiatan peristiwa pada waktu lalu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban responden terhadap daftar pertanyaan kuesioner yang disebarakan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugioyono (2013:193-203), dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data yang mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisi

1. Analisis Data

Menurut Sugioyono (2013:13) Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu

- a. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang digunakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Yaitu analisis data kualitatif dikuantitatifkan. Secara kualitatif.

digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai.

Secara kualitatif digunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut

Sangat Setuju	:SS
Setuju	:S
Ragu-Ragu	:RR
Tidak Setuju	:TS
Sangat Tidak Setuju	:STS

Kemudian dikuantitatif dengan diberi skor sebagai berikut:

Sangat setuju	:5
Setuju	:4
Ragu-ragu	:3
Tidak setuju	:2
Sangat tidak setuju	:1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas data

Menurut Husein Umar (2009:112), Uji Validitas yaitu menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas (*test of validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

b. Uji Realibilitas data

Menurut Husein Umar (2009:112), Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbachs alpha* $> 0,6$. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti bulir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah *reliable* (dapat dipercaya)

3. Teknik Analisis

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiono (2009:277), adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda yaitu mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut : (Iqbal Hasan, 2010:255).

Dengan rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

bila $X_1X_2 = 0$, Maka $Y = 0$

b_1b_2 = Koefisien masing-masing variabel X_1X_2

e = error / residual

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (uji simultan)

Menurut husin umar (2008:152), Uji simultan dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas

penelitian secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan uji penentuan F-tabel, dengan taraf nyata (α) = 5%, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dan (k)

Maka kesimpulannya:

Jika $\text{Sig } F \leq 0,05$ atau $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $\text{Sig } F > 0,05$ atau $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja pegawai pada badan kepegawaian dan Daerah Diklat Kabupaten Banyuasin.

H_a : Ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

2) Uji t (Parsial)

Uji ini melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digunakan uji t. dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 20 dengan langkah-langkah

a) Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

Ha: Ada Pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

- b) Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X_1 , X_2 , dan Y

- c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin secara parsial

H_a diterima H_0 ditolak dan, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Banyuasin secara parsial.

- 3) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X

$$R=(r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien determinan

r = Koefisien korelasi

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Pemerintahan

Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Negeri Sipil merupakan Konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Hal ini ditandai dengan berlakunya Undang-Undang 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebagai antisipasi penetapan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974, yang semula berorientasi pada ketatalaksanaan/ administrasi kepegawaian, berubah kearah pendekatan pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil. Dalam perkembangannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008.

Sebagaimana amanah dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, untuk menata Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil didaerah dibentuklah Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) yang berdasar pada pasal 34A Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Keputusan presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah

Pembinaan Kepegawaian ditunjuk untuk mewujudkan sisitem kepegawaian yang mantap, dengan pengembangan pegawai yang

dilaksanakan secara terus-menerus, berencana melalui upaya pendidikan dan pelatihan, Pembinaan Pegawai Negeri sipil dengan disertai bimbingan dan konsultasi serta pengembangan motivasi, kode etik, disiplin serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan kredibilitas pribadi dan organisasi dengan mengacu serta memperhatikan kode etika dan disiplin PNS.

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi maka dibidang pemerintah sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis(*democractic and governance*). Upaya mewujudkan sisitem pemerintah yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan dizaman sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus menerus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan Sumber Daya Manusia. Peningkatkan SDM dan profesionalisme pada aparatur Negera tersub ditingkatkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaran tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Terwujudnya aparatur pemertinah yang profesional dan kompeten dalam menunjang kinerja pemerintahan Kabupaten Banyuasin

b. Misi

- 1) Mewujudkan manajemen kepegawaian yang handal melalui perumusan kebijakan teknis kepegawaian, pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan system pelayanan capaian kinerja dan keuangan
- 2) Mewujudkan profesionalisme aparatur kedinasan, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur.

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan eksistensi BKD Kabupaten Banyuasin sebagai lembaga teknis kepegawaian yang kompeten.
- 2) Terwujudnya pelayanan prima kepada segenap aparatur pemerintah dengan penyederhanaa prosedur dan birokrasi dalam pelayanan seiring dengan kemajuan teknologi.
- 3) Terlaksananya system informasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat bagi seluruh aparatur.
- 4) Terwujudnya apartur yang berkompetens

d. Uraian Tugas dan Fungsi

1. Kepala badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin

Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi Kepegawaian penyusunan program dan peyunjuk pembinaan dan pengembangan kepegawaian serta melaksanakan Mutasi dan Tata usaha Kepegawaiann.

Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan di bidang Kepegawaian dan Diklat.
 - b. Menentukan Kebijakan serta melakukan pengendalian dan penilaian atas pelaksanaan tugas-tugas dibidang Kepegawaian dan diklat Daerah.
 - c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh bupati.
2. Seketaris mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pembinaan serta pelayanan administrasi kepada seluruh unit dilingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah. Sekretariat mempunyai fungsi :
- a. Pengelolahan administrasi urusan Tata Usaha Badan Kepegawaian dan Diklat.

- b. Pengolahan administrasi urusan ketatalaksanaan peralatan /perlengkapan dan kerumahtanggaan.
 - c. Pengelolaan administrasi Kepegawaian dan pelaporan.
 - d. Pengolaan administrasi Kepegawaian dan pelaporan.
3. Sub bagian umum dan perlengkapan mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan urusan tata naskah dinas, arsip, ekspedisi, pengetikan, penggandaan, dan distribusi surat-menyurat.
 - b. Melaksanakan urusan rumah tangga.
 - c. Menerima dan melayani tamu.
 - d. Menyiapkan dan melaksanakan urusan kesejahteraan, kenaikan gaji.
 - e. Menyiapkan kebutuhan pengangkatan dan mutasi.
4. Sub bagian keuangan, mempunyai tugas
- a. Menyiapkan bahan keperluan anggaran belanja rutin dan kegiatan.
 - b. Melaksanakan urusan penggunaan anggaran drngan prinsip akuntabel.
 - c. Menyiapkan, mengurus dan menyelesaikan administrasi keuangan, biaya pindah pegawai, surat keputusan pemberhentian pembayaran (SKPP), dan biaya perjalanan dinas.
 - d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bendaharawan rutin, gaji, dan kegiatan.

- e. Menyiapkan bahan laporan pertanggungjawaban keuangan rutin dan pembangunan baik bulanan maupun tahunan.
5. Sub bagian perencanaan dan pelaporan, mempunyai tugas:
 - a. Menyiapkan bahan keperluan anggaran belanja rutin dan kegiatan.
 - b. Melaksanakan pengumpulan, penyusunan dokumen.
 - c. Mengkoordinasikan perencanaan kegiatan dari bidang.
 - d. Melaksanakan inventarisasi terhadap barang perlengkapan dalam rangka penghapusan dan pelelangan.
 - e. Menghimpun dan menyusun laporan pajak-pajak pribadi
 6. bidang pengembangan , dan Mutasi menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyiapan bahan pengkoordinasian perumusan kebijaksanaan perangkat daerah.
 - b. Menyusun kebijaksanaan pengembangan dan mutasi pegawai
 - c. Penyusunan bahan pengembangan dan petunjuk teknis kebutuhan pengangkatan dan pemindahan pegawai serta diklat pegawai
 - d. Penyusunan bahan pengembangan dan petunjuk teknis pelaksanaan serta administrasi mutasi jabatan
 - e. Pengumpulan bahan pengembangan dan petunjuk teknis administrasi
 7. Sub bagian Formasi pengadaan pegawai dan pengolahan Data mempunyai tugas:

- a. Penyiapan bahan pengkoordinasian prumusan kebijaksanaan perangkat daerah
 - b. Menyusun kebijaksanaan pengembangan dan mutasi pegawai
 - c. Penyusunan bahan pengembangan dan petunjuk teknis kebutuhan pengangkatan dan pemindahan pegawai serta diklat pegawai
 - d. Penyusunan bahan pengembangan dan petunjuk teknis pelaksanaan serta administrasi mutasi jabatan
 - e. Pengumpulan bahan pengembangan dan petunjuk teknis administrasi
8. Sub bidang Mutasi pegawai, mempunyai tugas:
- a. Melaksanakan penyelesaian administrasi kepegawaian yang berhubungan dengan pengangkatan dan pemindahan pegawai.
 - b. Mengumpulkan dan mengelolah bahan-bahan yang berhubungan dengan usul-usul penangkatan pegawai dalam dan dari jabatan structural.
 - c. Mempersiapkan dan mengolah bahan –bahan yang berhubungan dengan usul penangkatan dalam dan dari jabatan structural dan jabatan fungsional untuk dipertimbangkan oleh baperjakat pemerintah Kabupaten Banyuasin.
 - d. Mempersiapkan bahan-bahan laporan hasil rapat baperjakat untuk mendapatkan persetujuan bupati.

- e. Mempesiapkan dan melaksanakan SK jabatan (jabatan struktural dan jabatan fungsional).
9. Bidang kepegangatan dan pembinaan menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyusunan bahan pembinaan dan petunjuk teknis kepegangatan
 - b. Pembinaan dan pelaksanaan Kepegangatan pegawai dan pejabat struktural
 - c. Penyusunan bahan dalam rangka pelaksanaan kepegangatan pegawai dan pejabat fungsional
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan
10. Sub Bidang Kepegangatan dan Kesejahteraan pegawai mempunyai tugas:
- a. Penyimpanan data kepegawai untuk kepentingan kenaikan pangkat pegawai.
 - b. Melaksanakan penyusunan administrasi mengenai kenaikan pangkat pegawai .
 - c. Pengolahan data jumlah surat keputusan kenaikan pangkat.
 - d. Pengelolahan jumlah pegawai yang akan naik pangkat dan jumlah pegawai yang sudah naik pangkat pada setiap tahunnya.
 - e. Menyiapkan dan melaksanakan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah.
11. Sub bidang pembinaan pegawai, mempunyai tugas:

- a. Menghimpun dan mendokumentasikan peraturan perUndang-Undangan tentang Kepegawaian.
 - b. Menyusun rencana/ program dan pemberian penghormatan atau tanda jasa kepada PNS sesuai dengan peraturan perUndang-Undang.
 - c. Melaksanakan bimbingan mental dan ideology pegawai.
 - d. Menyiapkan bahan untuk penyusun peraturan Daerah. Keputusab dan petunjuk Teknis sebagai tindak lanjut peraturan perUndang-Undang pegawai.
 - e. Memantau pelaksanaan peraturan perUndang-Undangan dan petunjuk Bupati tentang Kepegawaian yang dilaksanakan oleh Dinas/instansi dalam lingkuo pemerintah kabupaten Banyuasin.
12. Bidang Pendidikan dan Latihan menyelenggarakan fungsi:
- a. Melakukan penyusunan rencana pelaksanaan penyelenggaraan Diklat Struktural dan Tekhnis Fungsional serta prajabatan.
 - b. Melakukan penyusunan kualifikasi.
 - c. Melakukan Kerjasama antara Lembaga Pemerintah dan Non pemerintah.
 - d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.
13. Sub bidang penjenjangan dan structural, mempunyai tugas:
- a. Pembinaan dan melaksanakan penyelenggaraan diklat prajabatan dan Diklat PIM III, Diklat PIM, Diklat PIM I, tugas belajar dan tugas belajar IPDN.

- b. Menyiapkan bahan pengusulan pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Banyuasin yang akan mengikuti Diklat atau tugas belajar.
 - c. Menyiapkan bahan penyusunan laporan serta daftar pegawai yang telah mengikuti diklat atau tugas belajar.
 - d. Menyiapkan bahan penyusunan rencana pegawai yang akan mengikut diklat.
 - e. Menginventarisasi tingkat pendidikan PNS yang akan mengikut diklat.
14. Sub bidang Tekhnis dan Fungsional
- a. Melaksanakan Diklat Tekhnis dan Fungsional Bidang Pemerintahan dan pembangunan, Keuangan Daerah dan Diklat Administrasi serta kursus lainnya.
 - b. Melaksanakan pengumpulan dan analisi kebutuhan diklat serta melaksanakan Diklat yang dibutuhkan Lembaga Pemerintah.
 - c. Menyiapkan konsep pengajuan tunjangan bagi Mahasiswa Ikatan Dinas/tunjangan belajar atau lainnya.
 - d. Menyiapkan penyelenggaraan seleksi pegawai yang akan mengikuti diklat pegawai.
 - e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

4. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, yang diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai mana dapat dilihat dalam tabel, IV. 1 berikut ini :

Tabel IV. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
No		Frequency	Persen
	Laki-laki	28	77.8
	Perempuan	8	22.2
	Total	36	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel IV. 1, dari 36 responden dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (77,8%) dan perempuan sebanyak 8 Orang (22,2%). Jadi responden terbanyak adalah Laki-laki, dikarenakan pemerintah sangat membutuhkan pegawai untuk ditempatkan dibagian kantor pemerintah.

b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan Jumlah Responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenal batas usia responden mulai dari termudah sampai yang tertua sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur		
	Frekuensi	Persen
20-25Thn	6	16.7
30-35Thn	17	47.2
40-45	6	16.7
50-55Thn	7	19.4
Total	36	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel IV. 2, dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden yang berusia 20-25 tahun 6 orang (16,7%), Umur 30-35 tahun 17 orang (47,2%), Umur 40-45 tahun 6 orang (16,7), Umur 50-55 tahun 7 orang (19,4%). Jadi responden yang berdasarkan paling banyak menurut umur 30-35 Tahun (42,7%), dikarenakan pada usia tersebut mayoritas pegawai masih memenuhi syarat untuk mendapatkan Prestasi kerja.

c. **Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Jumlah Responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden mulai dari SMA sampai Sarjana sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presan
1	SMA	3	8.3
2	Sarjana (S1)	27	75.0
3	Sarjana (S2)	6	16.7
	Total	36	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel IV. 3, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis pendidikan responden pendidikan SMA sebanyak 3 orang (8,3%), Pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 27 orang (75,0%), dan pendidikan Sarjana (S2) sebanyak 6 orang (16,7%). Jadi responden terbanyak adalah Pendidikan Sarjana S1 sebanyak 27 Orang (75,0%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

A. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Kompensasi

a. Pemerintah memberikan gaji perkerjaan Sesuai dengan Golongan

Tabel IV.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	61.1	61.1	61.1
	Setuju	9	25.0	25.0	86.1
	Ragu-ragu	3	8.3	8.3	94.4
	Tidak Setuju	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban sangat setuju 22 orang (61,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah sangat setuju, artinya bahwa gaji pekerjaan sesuai dengan golongan .

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 2 orang (5,6%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang belum mengerti tentang gaji sesuai dengan golongan.

- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan pemerintah kepada pegawai yang memenuhi target berkerja .

Tabel IV.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	13	36.1	36.1	36.1
Setuju	18	50.0	50.0	86.1
Ragu-ragu	4	11.1	11.1	97.2
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel IV .5 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 18 orang (50,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa Upah Merupakan imbalan yang diberikan pemerintah kepada pegawai yang memenuhi target bekerja,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (2,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang upahnya diberikan pemerintah kepada pegawai tidak sesuai dengan target bekerja.

c. **Insentif pemberian pemerintah kepada pegawai yang melebihi standar berkerjanya**

Tabel IV.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	52.8	52.8	52.8
	Setuju	15	41.7	41.7	94.4
	Ragu-ragu	1	2.8	2.8	97.2
	Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 19 orang (52,8%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya bahwa Insentif pemberian pemerintah kepada pegawai yang melebihi standar berkerjanya,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 1 orang (2,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang Insentif diberikan pemerintah kepada pegawai tidak sesuai dengan standar berkerjanya.

B. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Disiplin

a. Tujuan Diklat Untuk Menambah Wawasan Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaannya

Tabel IV.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	26	72.2	72.2	72.2
Setuju	7	19.4	19.4	91.7
Ragu-ragu	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 26 orang (72,2%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya tujuan diklat untuk menambah wawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Ragu-ragu yaitu 3 orang (8,3%) dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah Ragu-ragu artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang belum mendapatkan diklat untuk menambah wawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Adanya Sanksi Hukum Maka Pegawai Akan Memelihara Kedisiplin

Tabel IV.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	27	75.0	75.0	75.0
Setuju	5	13.9	13.9	88.9
Ragu-ragu	1	2.8	2.8	91.7
Tidak Setuju	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 27 orang (75,0%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya banyak pegawai merasa yakin atas jawaban mereka berikan mengenai pimpinan sudah bertindak adil terhadap pegawai yang dihukum ketika melanggar peraturan, ditandai dengan banyaknya pegawai yang dihukum ketika melanggar peraturan tidak melihat pangkat maupun jabatan sehingga pegawai bisa bekerja secara optimal, baik pegawai yang mempunyai Golongan tinggi maupun rendah sehingga pegawai merasakan keadilan dari Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Banyuasin,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Ragu-ragu yaitu 3 orang (8,3%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah Ragu-ragu artinya hal ini dapat dilihat

bahwa masih ada pegawai yang melanggar peraturan tentang kepatuhan pegawai negeri sipil.

c. Balas Jasa Sangat Diperlukan Dalam Memelihara Kerjasama Antara pimpinan dan pegawai

Tabel IV.9

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Sangat Setuju	29	80.6	80.6	80.6
Setuju	4	11.1	11.1	91.7
Ragu-ragu	2	5.6	5.6	97.2
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Sangat Setuju 29 orang (80,6%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya banyak pegawai merasa yakin bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin telah bersikap adil dalam memberikan balas jasa terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan golongan masing-masing,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu 1 orang (2,8%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah Tidak Setuju, artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang belum adil dalam menerima bala jasa yang diberikan oleh sesama pegawai.

C. Analisis Jawaban Responden dari Kuesioner Variabel Prestasi Kerja

- a. **Ketegasan Pimpinan harus memiliki pengaruh yang tegas kepada pegawainya.**

Tabel IV.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	24	66.7	66.7	66.7
Setuju	10	27.8	27.8	94.4
Ragu-Ragu	1	2.8	2.8	97.2
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Sangat Setuju 24 orang (66,7%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya pegawai yakin bahwa pimpinan Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin bersikap tegas dalam pengambilan keputusan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan dan peraturan yang telah ditetapkan bersama,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu 1 orang (2,8%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah Tidak Setuju, artinya hal ini dapat dilihat bahwa hanya sedikit pegawai yang belum mendapatkan ketegasan oleh pimpinannya.

b. Pegawai yang memiliki kejujuran dalam berkerja sangat sulit ditemukan

Tabel IV.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	22	61.1	61.1	61.1
Setuju	8	22.2	22.2	83.3
Ragu-Ragu	4	11.1	11.1	94.4
Tidak Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2105

Berdasarkan Tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Sangat Setuju 22 orang (61,1%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya pegawai yakin bahwa memiliki kejujuran dalam bekerja sangatlah membanggakan bagi pegawai itu sendiri, karena kejujuran adalah prestasi kerja yang sangat sulit didapat dimana kita berada,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu 2 orang (5,6%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah Tidak Setuju, artinya dikarenakan masih ada pegawai yang kurang jujur dalam bekerja.

c. **Kemampuan Pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya**

Tabel IV.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	30	83.3	83.3	83.3
Setuju	3	8.3	8.3	91.7
Ragu-agu	1	2.8	2.8	94.4
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	97.2
Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan Tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 36 Responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban Sangat Setuju 30 orang (83,3%). Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah Sangat Setuju, artinya kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sangat lah baik, sehingga dapat menunjang Prestasi Kerja yang gemilang,

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu 1 orang (2,8%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah pegawai adalah Tidak Setuju, artinya dikarenakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya belum maksimal, sehingga masih ada pegawai yang tidak setuju dalam peningkatan prestasi kerja.

C. Uji Instrumen

1). Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing Variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Dengan menggunakan program SPSS. Selanjutnya pengujian Validitas data dengan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 5%. Pengujian Validitas ini dilakukan terhadap 36 responden, maka r tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df=36-2=34$, maka r tabel = 0.3338. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 13
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi	Pertanyaan 1	0,605	0,3338	Valid
	Pertanyaan 2	0,558		Valid
	Pertanyaan 3	0,436		Valid
Disiplin	Pertanyaan 1	0,135	0,3338	Tidak Valid
	Pertanyaan 2	0,419		Valid
	Pertanyaan 3	0,452		Valid
Prestasi Kerja	Pertanyaan 1	0,391	0,3338	Valid
	Pertanyaan 2	0,215		Tidak Valid
	Pertanyaan 3	0,621		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, disiplin dan prestasi kerja lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang

digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, disiplin dan prestasi kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercayai atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentang (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV. 14
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,657	0,60	Reliable
Disiplin	0,697	0,60	Reliable
Prestasi Kerja	0,617	0,60	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kompensasi, Disiplin dan prestasi kerja, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

D. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi, Disiplin, terhadap Prestasi Kerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 15
Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	.433		4.046	.000
	Kompensasi (X1)	.361	.143	.370	2.517	.017
	Disiplin (X2)	.252	.101	.368	2.497	.018

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 20, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja terhadap Pegawai Dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,750 + 0,361 X_1 + 0,252 X_2 + e$$

- Dimana Konstanta sebesar 1,750 menyatakan bahwa apabila kompensasi dan disiplin kerja nilainya 0,252 maka prestasi kerja pegawai adalah 1,750,
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,361 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,361 variabel lain tetap/konstan,

- c. koefisien regresi Disiplin sebesar 0,252 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satuan skor disiplin akan meningkatkan skor prestasi kerja pegawai.

E. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Disiplin (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini :

Tabel IV. 16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.040	2	3.020	9.306	.001 ^a
	Residual	10.710	33	.325		
	Total	16.750	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa Nilai Fhitung untuk variabel Kompensasi dan Disiplinan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 9,306, sedangkan Ftabel dengan taraf nyata (α)= 0,05 dan derajat kebebasan, $df_1 = k.k - \text{jumlah variabel bebas}$, $df_2 = n-k-1$ adalah sebesar + 3,285.

Penelitian Fhitung (9,306) lebih besar dari Ftabel (3,285), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,001 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_a diterima, maka dapat

disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

F. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja . adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini:

Tabel IV. 17
Hasil Uji T (parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.750	.433		4.046	.000
	Kompensasi (X1)	.361	.143	.370	2.517	.017
	Disiplin (X2)	.252	.101	.368	2.497	.018

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, Kompensasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila Kompensasi ditingkatkan, Maka Prestasi Kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} untuk variabel sebesar (2,517) > t_{tabel} sebesar (1,693). Hal ini juga dapat diperkuat

dengan nilai signifikan ($0,017 < 0,05$), maka dapat disimpulkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

b. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, disiplin mempunyai hubungan positif searah, hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan, maka prestasi kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Untuk variable sebesar (2.497), sedangkan t_{tabel} (1,693). Maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,0018 < 0,05$), maka dapat disimpulkan Disiplin sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

G. Koefisien Determinan (R)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara stimulan terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

Tabel IV. 18

Hasil Uji Koefisien Determinansi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.322	.56969	2.333

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan atbel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Korelasi (R) diperoleh sebesar 0,601 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja adalah sedsang.
- b. Angka R Square (nilai koefisien determinansi (R^2)) sebesar 0,361 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan disiplin hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel prestasi kerja sebesar 36,1 %. $100\% - 36,1\% = 63,9\%$ adalah sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

H. Perbedaan dan Persamaan dengan penelitian Sebelumnya

- a. perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2012). perbedaanya jika pada penelitian Sulistiyowati dilakukan pada CV. Putra Jaya Palembang, maka penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin. pada penelitian Sulistiyowati jumlah populasi 20 orang dan sampel 20 orang sedangkan penelitian ini jumlah populasi 36 orang dan sampel 36 orang. persamaanya adalah sama-sama menggunakan teknik Regersi liner berganda serta sama-sama menggunakan sampling jenuh. hanya berbeda di jumlah populasi.
- b. perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngadiyo (2011). perbedaanya jika pada penelitian Ngadiyo dilakukan

pada CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogan Komering Ilir, maka penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin, dimana persamaan regresi pada penelitian oleh Ngadiyo $Y=4,103+0,388x_1+0,370x_2$. sedangkan penelitian ini $Y=1,750+0,361x_1+0,252x_2$. persamaanya adalah jenis Ngadiyo dengan jenis penelitian ini sama-sama bersifat asosiatif, dengan menggunakan regresi liner berganda.

- c. perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma Afrianti (2010). perbedaanya jika pada penelitian Kharisma Afrianti dilakukan pada PT. Sunan Ruber Palembang. Hasil Penelitian Kharisma Afrianti terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. persamaanya adalah teknik analisis ini dengan teknik analisis Kharisma Afrianti sama-sama menggunakan teknik kualitatif.

Berdasarkan Penelitian sebelumnya dengan penelitian ini banyak kesamaan, seperti jenis penelitian juga sama-sama bersifat asosiatif, teknik pengumpulan data yang sama-sama menggunakan kuesioner, alat analisis regresi juga sama-sama menggunakan regresi linear berganda, Teknik pengambilan sampel sama sama menggunakan teknik sampling jenuh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F /bersama –sama ada pengaruh yang signifikan pada variabel (X_1) Kompensasi dan (X_2) Disiplin kerja terhadap (Y) Prestasi Kerja secara bersama-sama. secara parsial variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap (Y) Prestasi Kerja

B. SARAN

Berdasarkan simpulan maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin yaitu bagi Manajemen seharusnya memperhatikan pemberian kompensasi dengan memberikan insentif yang adil dan layak kepada pegawai, sehingga pegawai termotivasi dalam berkerja dan memberikan prestasi kerja kepada perusahaan.

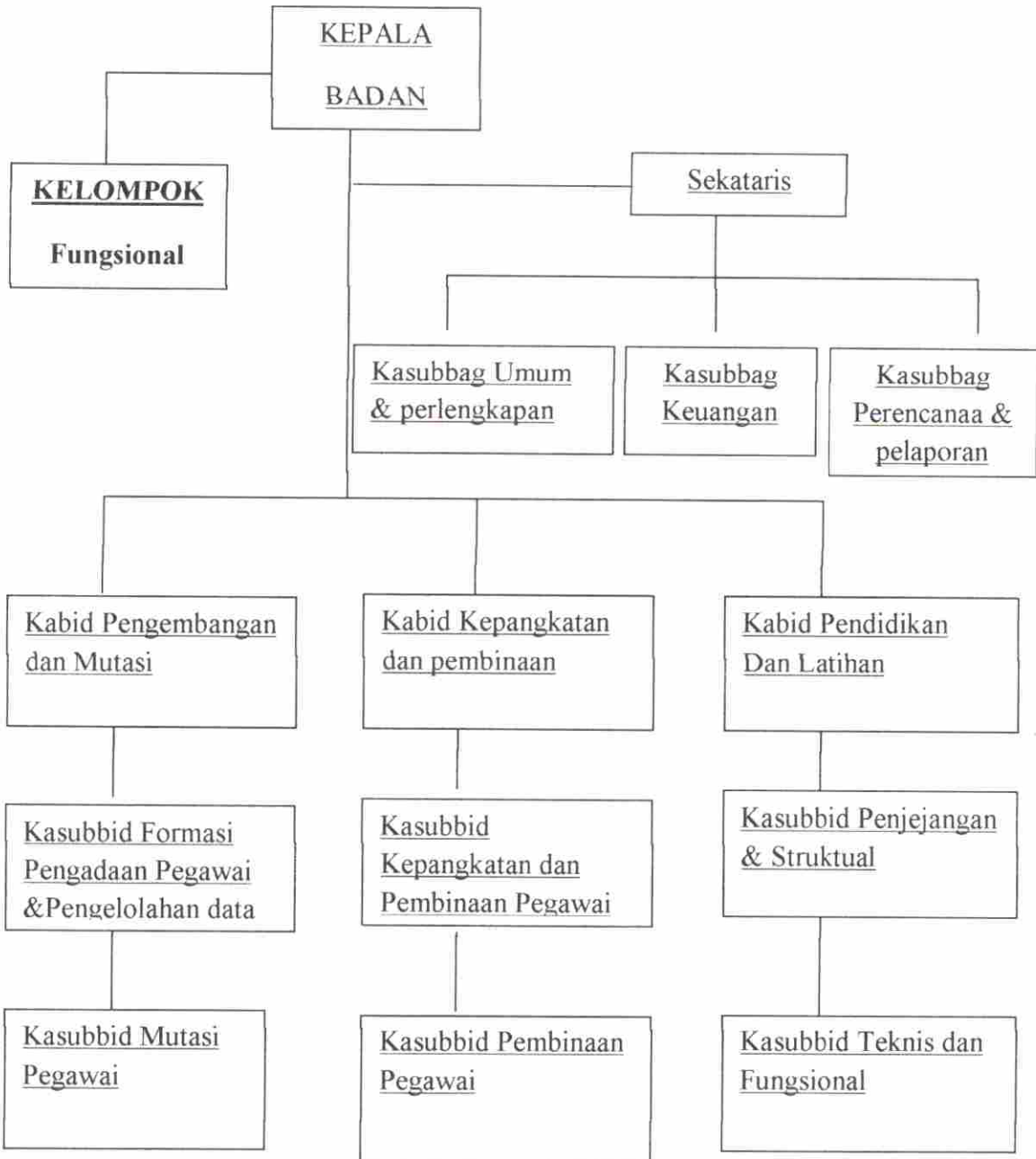
sebagai pimpin harus menerapkan peraturan yang jelas berkait dengan sanksi-sanksi disiplin kerja pegawai agar pegawai tidak melanggar peraturan yang dibuat oleh perusahaan serta harus terjalin komunikasi antara pegawai dan pimpinan untuk memberikan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Haibuan S.P.Malayu.(2007).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit PT Bumi Aksara,Jakarta
- Huesin Umar. (2011). *Metodeologi Penelitian Untuk Skripsi dan tesis Bisnis* Jakarta.Grafindo Perkasa
- Kharisma, Aprianti. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunaan Ruber Palembang.* (Tidak dipublikasi)
- Notoatmodjo, Soekidijo. (2009)*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Cipta
- Ngadiyo. (2011). *Pengaruh Kompenasai dan Disipin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Bintang Kabupaten Ogan Ilir.*(Tidak dipublikasi)
- Program Strata Satu(2014) *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi.* Palembang:Universitas Muhammadiyah Palembang
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit Pustaka Setia.Bandung
- Sugiyono.(2010).*Metode Peneltian Bisnis(Pendekatan Kuantatif F,Kualitatif Dan R&D).*Bandung:CV.Alfabeta
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Binis.*Bandung:Cv Alfabeta
- Sutrisno,Edy.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.penerbit Kencana
- Sulistiyowati.(2012). *Pengaruh Kompenasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV. Putra Jaya Palmebang.*
- Veithzal. Rivai. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.penerbit.PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta

Tabel 3

Struktur Organisasi



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

No Pertanyaan	Nomor Butir angket							
1	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
2	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	2.0
3	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	2.0
4	3.0	2.0	4.0	2.0	1.0	5.0	3.0	2.0
5	2.0	4.0	1.0	3.0	4.0	1.0	1.0	3.0
6	3.0	4.0	1.0	2.0	1.0	3.0	4.0	2.0
7	2.0	3.0	3.0	2.0	3.0	1.0	2.0	1.0
8	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	4.0
9	1.0	1.0	1.0	4.0	3.0	1.0	1.0	4.0
10	1.0	2.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	3.0
11	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.0
12	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	2.0
13	2.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	1.0
14	3.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	4.0
15	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	4.0
16	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	1.0	1.0
17	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.0
18	1.0	1.0	1.0	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0
19	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	1.0	1.0	4.0
20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
21	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	4.0
22	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0
23	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0
24	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	1.0	1.0	4.0
25	2.0	2.0	2.0	3.0	1.0	1.0	2.0	3.0
26	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	4.0
27	1.0	1.0	1.0	3.0	1.0	1.0	1.0	1.0
28	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	2.0	4.0
29	1.0	1.0	1.0	4.0	1.0	1.0	1.0	4.0
30	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	1.0	1.0	4.0
31	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	1.0	1.0	4.0
32	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0
33	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0
34	1.0	1.0	1.0	4.0	2.0	2.0	1.0	4.0
35	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0	1.0	2.0	1.0
36	2.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	1.0	2.0

KUESIONER

PENGARUH KOMPENASAI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

A. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin :L/P
3. Usia :a.20-25 c.40-45
b.30-35 d.50-55
4. Pendidikan Terakhir : a.SMA c.Sarjana (S2)
b.Sarjana(S1)

B. Pentunjuk Pengisian

Bacalah dengan baik pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner berikut dan kemudian jawablah tiap butir pertanyaan di bawah ini dengan memberi salah satu tanda *checklist* (✓) pada kolom alternative jawaban yang telah disediakan disamping pertanyaan sesuai dengan maksud pilihan anda.

C. Alternatif Jawaban

1. SS =Sangat Setuju
- 2.S =Setuju
- 3.RR =Ragu-Ragu
- 4.TS =Tidak Setuju
- 5.STS =Sangat Tidak Setuju

Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pemerintah memberikan gaji pekerjaan sesuai dengan golongan					
2	Upah merupakan imbalan yang diberikan pemerintah kepada pegawai yang memenuhi target berkerja					
3	Insentif pemberian pemerintah kepada pegawai yang melebihi standar berkerja					

Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tujuan diklat untuk menambah wawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya					
2	Dengan adanya sanksi hukum maka pegawai akan memelihara kedisiplinan					
3	Balas jasa sangat diperlukam dalam memelihara kerjasama antara pimpinan dan pegawai					

Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Ketegasan pimpinan harus memiliki pengaruh yang tegas kepada pegawainya					
2	Pegawai yang memiliki kejujuran dalam berkerja sangat sulit ditemukan					
3	Kemampuan Pegawai dalam mengembangkan kerativitas untuk menyelesaikan pekerjaanya					

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	77.8	77.8	77.8
	Perempuan	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25Thn	6	16.7	16.7	16.7
	30-35Thn	17	47.2	47.2	63.9
	40-45	6	16.7	16.7	80.6
	50-55Thn	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	8.3	8.3	8.3
	S1	27	75.0	75.0	83.3
	S2	6	16.7	16.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pemerintah Memberikan gaji sesuai dengan Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	22	61.1	61.1	61.1
Setuju	9	25.0	25.0	86.1
Ragu-ragu	3	8.3	8.3	94.4
Tidak Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Gaji Merupakan Imbalan yang diberikan Pemerintahan kepada Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	13	36.1	36.1	36.1
Setuju	18	50.0	50.0	86.1
Ragu-ragu	4	11.1	11.1	97.2
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Insentif merupakan Imbalan Tambahan Kepada pegawai yang Masuk Kerja setiap setiap hari kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	19	52.8	52.8	52.8
Setuju	15	41.7	41.7	94.4
Ragu-ragu	1	2.8	2.8	97.2
Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Tujuan Diklat untuk menambah wawasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	72.2	72.2	72.2
	Setuju	7	19.4	19.4	91.7
	Ragu-ragu	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Dengan adanya sanksi hukum maka pegawai akan memelihara Kedisiplinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	75.0	75.0	75.0
	Setuju	5	13.9	13.9	88.9
	Ragu-ragu	1	2.8	2.8	91.7
	Tidak Setuju	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Balas jasa sangat diperlukan dalam memelihara kerjasama antara pimpinan dan pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	80.6	80.6	80.6
	Setuju	4	11.1	11.1	91.7
	Ragu-ragu	2	5.6	5.6	97.2
	Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Ketegasan Pimpinan harus memiliki pengaruh yang tegas kepada pegawainya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	24	66.7	66.7	66.7
Setuju	10	27.8	27.8	94.4
Ragu-Ragu	1	2.8	2.8	97.2
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Pegawai yang memiliki kejujuran dalam berkerja sangat sulit ditemukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	22	61.1	61.1	61.1
Setuju	8	22.2	22.2	83.3
Ragu-Ragu	4	11.1	11.1	94.4
Tidak Setuju	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Kemampuan Pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaanya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	30	83.3	83.3	83.3
Setuju	3	8.3	8.3	91.7
Ragu-agu	1	2.8	2.8	94.4
Tidak Setuju	1	2.8	2.8	97.2
Sangat Tidak Setuju	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Uji Validitas

	pertanyaan 1	pertanyaan 2	pertanyaan 3	pertanyaan 4	pertanyaan 5	pertanyaan 6	pertanyaan 7	pertanyaan 8	pertanyaan 9	Total
pertanyaan 1	1	.503**	.568**	-.201	-.028	.411*	.554**	-.300	.283	.605**
	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pertanyaan 2	.503**	1	.226	-.440**	.131	.221	.379*	-.123	.445**	.558**
	.002	.002	.184	.007	.448	.195	.023	.475	.006	.000
	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pertanyaan 3	.568**	.226	1	-.325	.061	.428**	.490**	-.444**	.240	.436**
	.000	.184	.000	.053	.723	.009	.002	.007	.159	.008
	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pertanyaan 4	-.201	-.440**	-.325	1	.014	-.319	-.488**	.602**	.021	.135
	.241	.007	.053	.000	.937	.058	.003	.000	.903	.431
	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pertanyaan 5	-.028	.131	.061	.014	1	-.043	-.060	-.062	.611**	.419*
	.870	.448	.723	.937	.802	.802	.729	.721	.000	.011
	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
pertanyaan 6	.411*	.221	.428**	-.319	-.043	1	.576**	-.176	.000	.452**
	.013	.195	.009	.058	.802	.009	.000	.304	1.000	.006

Reliability Statistics

Model		Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1	Kompensasi	.657	.667	1
2	Disiplin	.697	.687	2
3	Prestasi Kerja	.617	.627	3

Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.322	.56969	2.333

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Uji F (Parsial)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.040	2	3.020	9.306	.001 ^a
	Residual	10.710	33	.325		
	Total	16.750	35			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Uji t (Stimulan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	.433		4.046	.000
	Kompensasi (X1)	.361	.143	.370	2.517	.017
	Disiplin (X2)	.252	.101	.368	2.497	.018

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Banyuasin Gedung No. 6 Sekojo - Pangkalan Balai Telp. : (0711) 7690011
Sekojo - Pangkalan Balai Telp. (0711) 7690011

Pangkalan Balai, 11 Januari 2016

Nomor : 800/ 39 / BKD.KP/2016
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin untuk pengambilan data

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah

di-

Palembang


Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor : 1608/H-5/FEB-UMP/XII/2015, tanggal 28 Desember 2015, Perihal : sebagaimana tersebut diatas. dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami mengizinkan, mahasiswa Saudara :

Nama : Mutiara Agustiani
N I M : 21 2012 241
Program Studi : Manajemen

untuk melakukan pengambilan data di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin, guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian disampaikan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN DIKLAT DAERAH,**


Drs. H. LUKMAN, MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196108161989031006

mbusan :

Yth. Bupati Banyuasin di Pangkalan Balai (sebagai laporan)



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Mutiara Agustiani	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 241	KETUA : Amidi, S.E.,M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah Kabupaten Banyuasin	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	1/3 - 0216	bab I - III			
2					
3	1/3 - 0216	bab IV - V			
4					
5	1/3 - 0216	bab VI - VII			
6					
7	1/3 - 0216	Disiplin kerja			
8		ujian			
9					
10					
11	Catatan : ylas bawha				
12	mengikuti tgl 3/3/2016				
13					
14	ujian tulis. kumpu tgl 7				
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal 05 /02/ 2016

a.n. Dekan

Program Studi



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Mutiara Agustiani
 Place/Date of Birth : Palembang, August 29th 1993
 Test Times Taken : +2
 Test Date : December 28th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 40
 Structure Grammar : 35
 Reading Comprehension : 48
 OVERALL SCORE : 410

Palembang, December 29th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 840/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

123456789101112131415

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

sertifikat



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : MUTIARA AGUSTIANI

NIM : 212012241

PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

فبراير ١٦، ٢٠١٦
i. Dekan

Wakil Dekan IV



Antoni
Drs. Antoni, M.H.I.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

U M U

No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : MUTIARA AGUSTIANI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012241
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 29-08-1993

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Sungai Dua
Kecamatan : Rambutan
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 September 2015
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-X/III/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

te: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 22 Maret 2015
Waktu : 08.00 s/d 12.00 WIB
Nama : Mutiara Agustiani
NIM : 21 2012 241
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PERESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN BANYUASIN

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi, S.E., M.Si	Pembimbing	28-03-2016	
2	Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M	Ketua Penguji	1-04-2016	
3	Amidi, S.E., M.Si	Penguji I	28-03-2016	
4	Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si	Penguji II	31-03-2016	

Palembang, Maret 2016

Dekan
ub Ketua Program Studi Akuntansi



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0216057001

BIODATA PENULIS

Nama : Mutiara Agustiani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Palembang, 29 Agustus 1993

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jln. Talang Kelapa Rt.12 Rw.05 No.896

Pendidikan :

- SD Negeri 138 Palembang
- MTS Negeri 1 Palembang
- SMA Negeri 11 Palembang