

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA PADA KANTOR DESA KUANTAN BABU KECAMATAN RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Yenny Iskandar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

Email: yennyiskandar@stieindragiri.ac.id

Abstract: Penelitian dilaksanakan pada Kantor Desa Kuantan Babu yang berlokasi di Desa Kuantan Babu. bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja perangkat Desa pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil penelitian adalah $Y=1,366+0,386X_1+0,356X_2$ dan nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,816 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta searah. dan Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,666. hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 66,2 %. Dan sisanya 33,9 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan di peroleh F hitung yaitu 31,235 sedangkan F tabel 3,29. karena F hitung (31,236) > F tabel (3,29) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kedisiplinan dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. t hitung (2,586) > t tabel (2,036) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Keywords: Kedisiplinan, kompensasi dan prestasi kerja

A. PENDAHULUAN

Menurunnya semangat dan kegiatan kerja pegawai tentunya akan berdampak negative terhadap kemajuan organisasi, misalnya pegawai terlambat masuk kerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diciptakan, atau bahkan meliburkan diri pada waktu hari kerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatikan organisasi atau organisasi terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat di perlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi

pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai adalah asset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam organisasi. Pegawai bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta di atur sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi, melainkan asset berharga organisasi yang harus di pelihara dengan baik. Oleh karena itu, organisasi dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Pertanyaan-pertanyaan untuk permasalahan prestasi kerja didasarkan pada indikator variable. Adapun masalah yang menyangkut prestasi kerja yaitu kualitas kerja dan kuanitas kerja yang harus di tingkatkan, adapun program kegiatan yang dilakukan di kantor desa sungai guntung hillir kecamatan rengat kabupaten Indragiri hulu harus di tingkatkan agar tercapainya prestasi kerja yang baik dalam mendukung pelaksanaan kegiatan.

Table 1 : Jenis Pelayanan dan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Pada Kantor Desa Kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, 2016-2018

Tahun	Jenis Pelayanan/ Pekerjaan	Waktu Penyelesaian Pekerjaan (Hari)	Realisasinya (Hari)
2016	Pembuatan Izin KTP	8	8
	Pembuatan Izin KK	8	8
	Pembuatan Akta Tanah	3	5
	Pengurusan Izin	3	5
	Jumlah	22	26
2017	Pembuatan Izin KTP	1	2
	Pembuatan Izin KK	1	2
	Pembuatan Akta Tanah	3	4
	Pengurusan Izin	2	3
	Jumlah	7	11
2018	Pembuatan Izin KTP	5	7
	Pembuatan Izin KK	5	7
	Pembuatan Akta Tanah	4	5
	Pengurusan Izin	2	4
	Jumlah	16	23

Sumber : Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, 2018

Berdasarkan hal di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas-tugas kantor desa kuantan babu kecamatan rengat kabupaten Indragiri hulu terkadang belum efisien bila di tinjau dari segi waktu penyelesaian pekerjaan, dimana suatu pekerjaan misalnya pembuatan izin KTP dan izin KK yang seharusnya dapat di selesaikan dalam waktu 1 (satu) hari kerja tetapi baru dapat di selesaikan dalam waktu 2-3 hari kerja atau bahkan lebih.

Kemudian untuk pembuatan akta tanah yang semestinya memakan waktu 3 (tiga) hari kerja terkadang baru dapat di selesaikan 4-7 hari kerja. Sedangkan untuk pengurusan izin-izin, seperti izin usaha, izin keramaian/pertunjukan, Izin Mendirikan Bangunan (IMB), maupun surat-surat keterangan lainnya yang hanya membutuhkan 2 hari kerja baru bisa selesa dalam waktu 3-5 hari kerja atau bahkan lebih.

KEDISIPLINAN

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi pemerintah. Bagi aparatur pemerintahan, disiplin tersebut mencakup unsure-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan Negara dan masyarakat. (Hasibuan, 2008:193).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2005:193-194).

Disiplin kerja adalah 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 seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Dimana tingkat kehadiran pegawai dari waktu ke waktu menunjukkan tingkat absensi yang semakin tinggi. Untuk lebih jelasnya hal ini dapat dilihat pada table 2 di bawah ini :

Table 2 : jumlah pegawai dan tingkat absensi pada kantor desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, tahun 2016-2018 (orang)

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Keterangan (kali)			Jumlah keterangan	(%)
			Sakit	izin	alfa		
2016	32	3.442	73	157	45	275	7,98
2017	28	3.442	90	162	64	316	9,18
2018	30	2.278	85	150	36	271	11,89

Sumber : Kantor Desa kuantan babu

Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, 2017

Dari table di atas tingkat absensi pegawai dapat dilihat adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai setiap tahunnya. Naiknya tingkat absensi mengakibatkan menurunnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa program organisasi masih lemah, dimana pada tahun 2012 jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 271 kali atau sebesar 11,89%, tahun 2013 jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 308 kali atau sebesar 13,52% tahun 2014 jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 241 kali atau sebesar 10,57%, tahun 2015 jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 275 kali atau sebesar 7,98%, dan pada tahun 2016 jumlah ketidakhadiran pegawai 316 kali atau sebanyak 9,18%. dan pada tahun 2017 jumlah ketidakhadiran 271 kali atau 11,89%.

Tujuan Disiplin Kerja

Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain : (Siswanto, 2005:292)

1. Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi yang sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis kedisiplinan ada empat macam sebagai berikut : (Rivai, 2004:444)

- a) Disiplin retributive, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Presfektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Presfektif utilitarian, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut : (Hasibuan, 2005:194-198)

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan bersungguh-sungguh.
2. Teladan Pimpinan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.
3. Balas Jasa. Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi.
4. Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut : (Tu'u, 2004:48-49)

- a. Kesadaran diri, berfungsi sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting baik kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain kesadaran diri menjadi motif sangat kuat bagi terbentuknya disiplin.
- b. Pengikat dan ketaatan, sebagai langkah penerapan dan praktik atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya. Hal ini sebagai kelanjutan dari adanya kesadaran diri yang dihasilkan oleh kemampuan dan kemauan diri yang kuat.
- c. Alat pendidikan, untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai yang di tentukan dan di ajarkan.
- d. Hukuman, sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali pada perilaku yang sesuai dengan harapan.

KOMPENSASI

Kompensasi atau imbalan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). "*Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive of performing organizational tasks.*" "Kompensasi dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi/imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai pertukaran karena melakukan tugas dalam organisasi. (Ivancevich, 2004:135)

Terminologi Kompensasi

Beberapa terminologi dalam kompensasi :

1. **Upah/gaji.** Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap di gunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*)

umunya berlaku untuk tariff mingguan, bulanan atau tahunan.

2. **Insentif.** (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang di berikan oleh organisasi. Program-program insentif di sesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
3. **Tunjangan.** (*benefit*) contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang di tanggung organisasi, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
4. **Fasilitas.** (*facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum di kelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. **Kompensasi finansial secara langsung** berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. **Kompensasi finansial tidak langsung** berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. **Kompensasi non finansial**, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kompensasi :

A. Faktor Intern Organisasi. Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

- a. Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah di tujukan oleh pegawai. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi.
- b. Serikat pekerja. Para pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja juga dapat memepengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu organisasi. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekrja perlu mendapatkan perhatian atau perlu di perhitungkan oleh pihak manajemn.

B. Faktor Pribadi Pegawai. Contoh faktor pribadi pegawai yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerja.

- a. Produktifitas kerja
- b. Posisi dan jabatan
- c. Pendidikan dan pengalaman
- d. Jenis dan sifat pekerjaan

Faktor Ekstern. Contoh faktor Ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan kerja
- b. Biaya hidup
- c. Kebijakan pemerintah
- d. Kondisi perekonomian nasional

PRESTASI KERJA

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para pegawainya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas dari para pegawainya.

Hasil kerja yang di capai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain di pengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. (Bejo, 2015:195)

Prestasi kerja pegawai adalah seorang pekerja memiliki energy potensial yang dapat di dimanfaatkan tergantung pada dorongan prestasi, situasi dan peluang yang ada. (Umar, 2005:35) “suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2005:105)

Syarat-Syarat Suatu Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Agar pelaksanaan suatu penilaian prestasi kerja dapat berhasil sesuai dengan sasaran yang di harapkan, diperlukan syarat-syarat tertentu yang harus di penuhi oleh suatu system penilaian prestasi kerja, syarat-syarat suatu system penilaian prestasi kerja tersebut akan di jelaskan di bawah ini, sebagai berikut (Wahyudi, 2004:122)

- a) *Relevan.*
- b) *Akseptabel.*
- c) *Realibel*
- d) *Sensitif.*
- e) *Practices*

Tujuan, Alasan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu system penilaian

prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan. Manfaatnya seperti : (Fathoni, 2006:242)

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai.

Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah : (Hasibuan, 2005:8)

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang di gunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan. Kondisi kerja, dan peralatan kerja.

Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui : Sunyoto, 2012:22).

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

LOKASI PENELITIAN DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat

Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian berlangsung selama 3 bulan .

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan tugas makalah ini ada dua yaitu sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari organisasi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti : sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing bagian dalam organisasi.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti : data jumlah pegawai.

Sumber Data

Sumber data diperoleh dari :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden
- b. Data skunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip organisasi, serta bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan pengaruh kedisiplinan dan kompensasi.

PENENTUAN POPULASI DAN SAMPEL

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini adapun yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, dengan jumlah yaitu sebesar 32 pegawai. Pengertian sampling jenuh atau sensus menyatakan bahwa “sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2009:78)

Teknik Pengambilan Populasi Dan Sampel

Data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode

pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisa masalah tersebut, maka cara yang ditempuh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Metode Interview. Interview yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan Tanya Jawab sepihak dan dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.
- b. Metode Kusioner. Metode Kusioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden, terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dimana sampel yang diambil secara *convenience sample* (sampel mudah) bahwa peneliti melakukan kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui.

METODE PENGELOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yang kemudian di analisis dengan membandingkan Kedisiplinan kerja, kompensasi terhadap prestasi pegawai.

Analisa deskriptif, yaitu menganalisa data yang di peroleh di lapangan berdasarkan kenyataan dan membandingkannya dengan teori-teori yang terdapat dalam instansi.

Analisa kuantitatif, yaitu di analisa dengan menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda. Yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Desa pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (Kedisiplinan

X_1 Dan Kompensasi X_2) terhadap variabel terikat (Prestasi Pegawai Y).

Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = variable terikat (prestasi kerja)

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variable bebas (kedisiplinan dan kompensasi)

Dengan persamaan

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Koefisien korelasi berganda (R) Dan Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas kuat nya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi "R".

$$R = \frac{b^1 \sum X^1Y + b^2 \sum X^2Y}{\sum y^2}$$

Dimana :

- Apabila $R \leq +1$ artinya memiliki hubungan yang erat namun searah
- Apabila $R \geq -1$ artinya memiliki hubungan yang erat namun berlawanan arah

Uji yang di lakukan untuk uji hipotesis ini adalah uji "F" :

Dimana :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, kedisiplinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

F Tabel = Dk pembilang = K

Dk penyebut = $n - k - 1$

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

K = jumlah variable bebas

F hitung < F tabel = Ho di terima

F hitung > F tabel = Ho ditolak, Ha diterima

Jadi, dapat disimpulkan Variabel (X₁) dan Variabel (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Variabel (Y).

Uji yang di lakukan untuk uji hipotesis ini adalah uji “t”

Dimana :

Ho : b = 0, berarti Disiplin dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Ha : b ≠ 0 berarti Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Los (α) (*level of significance*) / batas toleransi 1% - 10%

t Tabel = α / 2 ;n-2

t Hitung = $\frac{b - b_0}{sb}$

Artinya :

Apabila t hitung > t tabel artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y

Apabila t hitung < tabel artinya Ha di tolak dan Ho diterima atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y

HASIL

Analisis kedisiplinan kerja

Berikut ini paparan mengenai tanggapan responden mengenai kedisiplinan pada kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam variabel Disiplin terdapat tiga item pertanyaan sebagai berikut :

Tanggapan Responden Mengenai Semangat Pegawai Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa untuk item semangat kerja yang diberikan pimpinan memadai dapat membatu pegawai. dalam melaksanakan tugasnya. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menyatakan

setuju sebanyak 10 dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 orang, Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 4,56$ termasuk katagori setuju artinya anggota mengatakan setuju bahwa keseluruhan dorongan pimpinan yang memadai dapat membatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggapan Responden Mengenai dorongan Kerja Pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu. Untuk item dorongan kerja perlu dilakukan support yang besar dari pimpinan sehinga anggota dapat terdorong dan semangat dalam melaksanakan tugasnya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang. Maka dari hasil perhitungan rata- rata diperoleh $\bar{X} = 4,56$ termasuk katagori setuju artinya aparat desa mengatakan setuju bahwa dorongan kerja perlu dilakukan dan ditingkatkan yang diberikan pimpinan. Untuk item menyatakan pandangan kedepan secara baik yang dilakukan pimpinan sehingga dapat menjamin pekerjaan memberikan hasil yang maksimal. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang, dan yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 3.70$ termasuk katagori setuju artinya anggota mengatakan setuju bahwa perlu adanya tanggung jawab kerja secara baik yang dilakukan pimpinan sehingga dapat menjamin pekerjaan memberikan hasil yang maksimal.

Tabel 3: Tanggapan Responden atas Jawaban Variabel disiplin Pada Kantor Desa Kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu

No	Pertanyaan	F	Skala	Rata – rata
1	Mengenai Keseluruhan tanggung jawab anggota yang memadai dapat membatu anggota dalam melaksanakan tugasnya.	14	50	$\frac{114}{32} = 3.56$
		10	40	
		8	24	
		32	114	
	a. sangat setuju			
	b. setuju			
	c. cukup setuju			
	d. tidak setuju			

	e. sangat tidak setuju Jumlah			
2	Menegenai doronga kerja perlu dilakukan suport yang besar dari pimpinan sehingga anggota dapat bekrja dengan baik . a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak setuju Jumlah	10 10 8	60 45 15	$\frac{120}{28} = 4,29$
3	Perlu adanya kewajiban kerja secara baik yang dilakukan pimpinan sehingga dapat menjamin pekerjaan memberikan hasil yang maksimal. a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak setuju Jumlah	6 24 28	30 96 126	$\frac{126}{28} = 4,5$
				$\sum X_1 = 12,35$
=				$\frac{12,35}{3} = 4,12$

Sumber : Data Olahan

Dari uraian diatas dapat kita lihat rata – rata tingkat kedisiplinan sebesar 4,12 yang termasuk kriteria setuju, artinya kedisiplinan pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu ` tergolong baik, hal ini disebabkan adanya disiplin dari pihak internal dan eksternal kantor sekitarnya di mana seseorang tanggung jawab, dorongan, serta kewajiban yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Analisis kompensasi

Berikut tanggapan responden mengenai kompensasi pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam variabel kompensasi terdapat tiga item pertanyaan sebagai berikut :

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item balas jasa / imbalan sangat baik. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 5$ termasuk katagori setuju artinya pegawai

mengatakan setuju bahwa balas jasa yang didapat sesuai dengan apa yang dikerjakan nya.

Untuk item yang mengatakan pembayaran honorium harus sesuai tanggal ditentukan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 3,79$ termasuk katagori setuju artinya anggota mengatakan cukup setuju bahwa pembayaram harus diberikan dengan baik.

Untuk item yang menyatakan gaji sebagai honor yang didapat untuk menambah pendapatan. Sebagian responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X}_1 \bar{X} = 3,57$ termasuk katagori setuju artinya pegawai menyatakan setuju bahwa gaji adalah tambahan dari kebutuhan ekonomi.

Tabel 4: Tanggapan Responden atas Jawaban Variabel kompensasi pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu

No	Pernyataan	F	Skala	Rata - rata
1	Mengenai balas jasa yang diterima oleh aparat desa yang sesuai. a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak setuju Jumlah	15 15 30	65 60 125	$\frac{125}{30} = 4,17$
2	Mengenai pembayaran honor harus sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak setuju Jumlah	13 4 11 28	65 4 20 110	$\frac{110}{28} = 3,93$
3	Mengenai gaji aparat desa mendapatkan gaji yang sesuai yang telah di tentukan a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak setuju Jumlah	16 12 28	80 45 125	$\frac{125}{28} = 4,46$
Jumlah				$\sum X_2 = 12,59$
				$\bar{X}_2 = \frac{12,59}{3} = 4,20$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item balas jasa / imbalan sangat baik. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 5$

termasuk katagori setuju artinya pegawai mengatakan setuju bahwa balas jasa yang didapat sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Untuk item yang mengatakan pembayaran honorium harus sesuai tanggal ditentukan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 3,79$ termasuk katagori setuju artinya anggota mengatakan cukup setuju bahwa pembayaram harus diberikan dengan baik.

Untuk item yang menyatakan gaji sebagai honor yang didapat untuk menambah pendapatan. Sebagian responden menyatakan setuju sebanyak 20 orang, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{X} = 3,57$ termasuk katagori setuju artinya pegawai menyatakan setuju bahwa gaji adalah tambahan dari kebutuhan ekonomi. Maka dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa rata – rata kompensasi pada kantor tersebut. tergolong dalam opsi setuju, artinya kompensasi dalam kondisi baik dengan hasil perhitungan rata-rata sebesar 4,09 artinya anggota mendapatkan balas jasa/ imbalan, dan pembayaran gaji sesuai standar dan ketentuan yang berlaku.

Analisis prestasi kerja

Berikut tanggapan responden mengenai prestasi kerja pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragri Hulu. Dalam variabel prestasi kerja pegawai tiga item pertanyaan sebagai berikut :

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk item hasil prestasi kerja yang akan dicapai anggota harus sesuai dengan target yang diharapkan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, dan yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{Y} = 3,43$ termasuk katagori setuju artinya pegawai mengatakan setuju

bahwa hasil kerja yang akan dicapai anggota harus sesuai dengan target yang diharapkan.

Untuk item menyatakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan menjadi sasaran utama kegiatan. Sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, yang menyatakan setuju sebanyak 10 dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{Y} = 4,35$ termasuk katagori setuju artinya pegawai mengatakan setuju bahwa pencapaian kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan menjadi sasaran utama kegiatan.

Untuk item menyatakan pegawai harus bisa bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, dan yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang. Maka dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh $\bar{Y} = 3,70$ artinya anggota mengatakan setuju bahwa seluruh pegawai harus bisa bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakannya.

Tabel 5: Tanggapan Responden atas Jawaban prestasi kerja pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu

No	Pernyataan	F	Skala	Rata – rata
1	Hasil kerja yang akan dicapai aparat desa harus sesuai dengan target yang diharapkan. a. sangat setuju b. setuju c. cukup setuju d. tidak setuju e. sangat tidak	10 20 30	40 90 130	$\frac{130}{30} = 4,33$
	Jumlah			
2	Pencapaian kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	10 10	55 40	

	menjadi sasaran utama kegiatan.	5	25	$\frac{115}{25} = 4,6$
	a. sangat setuju	25	115	
	b. setuju			
	c. cukup setuju			
	d. tidak setuju			
	e. sangat tidak setuju			
	Jumlah			
3	seluruh aparat desa harus bisa bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.	8	30	$\frac{126}{28} = 4,5$
	a. sangat setuju	20	96	
	b. setuju			
	c. cukup setuju	28	126	
	d. tidak setuju			
	e. sangat tidak setuju			
	Jumlah			
Jumlah				$\sum Y = 13,43$
$\bar{Y} =$				$\frac{13,43}{3} = 4,48$

Sumber : Data Olahan

Maka dari uraian diatas penulis menarik kesimpulan bahwa rata – rata berkisar 4,48 artinya prestasi kerja pegawai Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu. tergolong dalam opsi setuju artinya hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu berikut ini akan di paparkan data dari hasil penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 6: Data Hasil Penelitian Pada Kantor Desa kuantan babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu

No.	Kedisiplinan (X ₁)	Kompensasi (X ₂)	Prestasi Kerja Pegawai(Y)
1	5.00	4.33	5.00
2	5.00	4.33	5.00
3	5.00	4.33	5.00
4	4.67	4.00	4.67
5	4.33	4.33	4.33
6	4.67	4.33	4.67
7	4.33	4.33	4.33
8	4.33	4.00	4.67
9	4.33	4.33	4.67
10	4.33	4.00	4.67
11	4.33	4.80	5.00
12	4.33	3.67	4.33
13	4.33	4.00	4.33
14	3.67	4.45	4.00
15	4.00	4.40	4.33
16	4.67	4.33	4.00
17	4.10	4.33	4.67
18	4.09	3.67	4.00
19	4.25	3.33	4.33
20	3.67	3.67	4.33
21	4.00	4.40	4.50
22	3.67	3.67	4.33
23	4.35	3.67	4.20
24	4.45	3.33	4.50
25	4.55	4.70	4.80
26	3.67	3.67	4.33
27	3.67	3.33	4.00
28	3.67	3.70	3.68
29	3.33	3.39	4.00
30	4.00	3.30	3.67
31	4.00	3.33	4.20
32	4.45	3.30	3.67

Sumber : Data Olahan

Analisis Regresi (Deskriptif Statistik)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.366	.369		3.689	.001
1 Kedisiplinan	.386	.149	.458	2.586	.014
Kompensasi	.356	.159	.396	2.239	.032

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan data SPSS di ketahui bahwa konstanta (a) adalah 1,366. dan koefisien X₁ (b₁) adalah 0,386 dan koefisien X₂ (b₂) adalah 0,356 dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 1,366 + 0,386 X_1 + 0,356 X_2$

a= konstanta sebesar 1,366 dan jika variabel independen dianggap nol (0) artinya kinerja anggota adalah sebesar 1,366 apabila X₁

(kedisiplinan) dan X_2 (prestasi kerja) sama dengan 0 (nol).

b_1 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan sebesar satu satuan dan variabel lain (kompensasi) tetap, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,386.

b_2 = koefisien regresi kompensasi sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dan variabel lain (kedisiplinan) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,350.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.646	.25216

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kedisiplinan
 b. Dependent Variable: prestasi kerja pegawai

Pada tabel di atas diketahui bahwa (X_1) kedisiplinan dan (X_2) kompensasi mempunyai hubungan dengan (Y) prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,816 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta searah. dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,666. hal ini menunjukkan bahwa (X_1) kedisiplinan dan (X_2) kompensasi secara bersama – sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai sebesar 66,2 %. Dan sisanya 33,8 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Hipotesis

Uji hipotesis secara simultan (Uji Hipotesis dengan Uji “F”)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.976	2	1.986	31.236	.000 ^b
Residual	2.036	32	.066		
Total	6.008	34			

a. Dependent Variable: prestasi kerja aparat desa
 b. Predictors: (Constant), kompensasi, kedisiplinan

Dari tabel diatas dapat dilihat F hitung yaitu 31,236 sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 9, Nomor 4, Desember 2018

dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 32 sebagai df penyebut dan df *Regression* (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F tabel 3,26. karena F hitung (31,236) > F tabel (3,29) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin dan kompensasi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri hulu.

Koefisien (Uji Hipotesis dengan Uji”t”).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.366	.369		3.689	.001
Kedisiplinan	.385	.149	.458	2.580	.014
Kompensasi	.355	.159	.396	2.239	.032

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

kedisiplinan : berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat t hitung untuk variabel disiplin adalah 2,580, pada tabel t dengan db 33 dan taraf signifikan 0,05 di peroleh 2,036. karena t hitung (2,580) > dari pada t tabel (2,034) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

kompensasi : berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat t hitung untuk variabel kompensasi adalah 2,235, pada tabel t dengan db 33 dan taraf signifikan 0,05 di peroleh 2,034. karena t hitung (2,235) > dari pada t tabel (2,034) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Maka dapat diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda adalah SPSS di ketahui bahwa konstanta (a) adalah 1,366. dan koefisien X_1 (b_1) adalah 0,386 dan koefisien X_2 (b_2) adalah 0,356 dengan persamaan regresi berganda adalah $Y = 1,366 + 0,386 X_1 + 0,356 X_2$. a= konstanta sebesar 1,360 dan jika variabel independen dianggap

- nol (0) maka prestasi kerja pegawai dengan 1,360 artinya prestasi kerja pegawai adalah sebesar 1,360 apabila X_1 (kedisiplinan) dan X_2 (kompensasi) sama dengan 0 (nol). b_1 = koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,386 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan sebesar satu satuan dan variabel lain (kompensasi) tetap, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,386. b_2 = koefisien regresi kompensasi sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dan variabel lain (kedisiplinan) tetap, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,356.
2. Nilai koefisien korelasi diketahui bahwa (X_1) kedisiplinan dan (X_2) kompensasi mempunyai hubungan dengan (Y) prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,816 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta searah. dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,666. hal ini menunjukkan bahwa (X_1) kedisiplinan dan (X_2) kompensasi secara bersama – sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai sebesar 66,2 %. Dan sisanya 33,9 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 3. Dari hasil perhitungan di peroleh F hitung yaitu 31,235 sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 32 sebagai df penyebut dan df *Regresion* (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F tabel 3,29. karena F hitung (31,236) > F tabel (3,29) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kedisiplinan dan kompensasi secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 4. t hitung untuk variabel kedisiplinan adalah 2,586, pada tabel t dengan db 33 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,036. karena t hitung (2,586) > dari pada t tabel (2,036) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
 5. t hitung untuk variabel insentif adalah 2,239, pada tabel t dengan db 33 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,034. karena t hitung (2,239) > dari pada t tabel (2,034) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Boedijoewono, Noegroho, 2007, *Pengantar Statistika Jilid 1*, Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Fathoni. Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Bandung
- Harahap, Sofyan, 2004, *Management Control System*, PT. Pustaka Quantum, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemn Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indrawati, Henny, Trisnawati, Fenny, 2007, *Statiska 2*, Cendekia Insani, Pekanbaru
- Kadarisman, 2012, *Manajemen kompensasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rafika Aditama, Bandung
- Natawiria, Suryana, Asep, Riduwan, 2010, *Statiska Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Oemar, Yohanes, 2007, *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, CV. Sofa Mandiri, Malang
- Sutisno, Edy, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Suwatno, Priansa, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Alfabeta, Bandung.