JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 3 (2022) Maret
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang

Ridwan[1], Serlin Serang[2], Arifin[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia. Email : ridwanobenk55@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak
Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena roda organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama yaitu itu kerkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja untukmeningkatkan kualitas kerja baik dari keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabilah tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil yang memuaskan agar bias mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji teori melalui variabel-variabel dan memberikan gambaran subyektif, kontrol keperilakuan sikap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 76 orang baik pegawai PNS berjulah 50 orang dan non PNS berjumlah 16 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah dengan cara total sampling (sampel jenuh) yaitu semua populasi dijadikan sampel sebesar 76 orang pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian yang terdahulu khususnya mengenai hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka selanjutnya dapat dirumuskan suatu kesimpulan, sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif signifika terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Kompensasi berpengaruh positif signifika terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena roda organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama yaitu itu kerkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja untukmeningkatkan kualitas kerja baik dari keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabilah tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil yang memuaskan agar bias mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan. Menurut Wilson Bangun (2012), Salah satu sumber daya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013) menyampaikan "manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Dorongan pegawai dalam menjalankan kewajibann sangat penting karena manusia adalah salah satu unsur yang

dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban pegawai seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti reward, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh pegawai yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi , disiplin dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap disiplin. Jadi diperlukanpegawai yang terampil, disiplin, berprestasi, dan propesional, dalam kinerja pegawai di kantor. Sumber daya manusia yang produktivitas dan disiplin tinngi yang akan menghasilkan kinerja yang baik pula untuk kantor, hal ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dapat memberi sumbangan pemikiran dan tenaga untuk kemajuan kantor. sumber daya manusia dalam hal ini dengan cara yang tepat merupakan faktor dalam penentu dalam capaian kantor. Apabila faktor tenaga kerja dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka penerapan kedisiplinan kerjaakan mendorong tingkat perkembangan kantor dengan baik. Banyak cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam memotivasi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja.

Menurut ketentuan umum yang tertulis pada buku Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 53 tahun 2010. Dalam pasal 1 dijelaskan disiplin pegawai negeri adalah "kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin". Menurut Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dijelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahaan dan penyelenggaraan pembangunan nasional trutama tergantung dari kemempuan aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kemampuan pegawai negri. Perlu didasari bahwa untuk menjadi aparatur Negara yang baik tidaklah mudah, untuk mencapai hal tersebut maka perlu dikembangkan sikap disiplin nasional disemua lapisan aparatur Negara. Di organisasi banyak kita lihat manfaat suatu kedisiplinan bila digunakan sebaik mungkin. Peranan manajemenlah yang menuntut penyebaran dan penggunaan sumber-sumber yang efesien untuk mencapai suatu tujuan, dengan demikian akan membantu fungsi menajemen dengan diterimanya suatu informasi dengan cepat dan tepat. Maka diperlukan kedisiplinan kerja yang baik untuk mendukung tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorng terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, efesiensi serta efektifitas kerja pegawai. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya kantor adalah sumeber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerjaan atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau kantor. Menurut hasibuan (2011) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan finsi operatif MSDM yang berkepenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi kantor mencapai hasil yang optimal. Jadi pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil survei awal yang dilakukan oleh pneliti, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disiplin kerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang menunjukkan trend yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Menurut Unaradjan (2003) Terbentuknya disiplin diri sebagai tingkah laku yang berpola dan teratur di pengaruhi oleh dua faktor yaitu ekstern dan intern. Faktor Kedisiplinan harus ditegaskan dalam aspek, karena tanpa dukungan disiplin proses untuk mewujudkan suatu tujuan kan sulit. Jadi kedisiplinan merupkan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Untuk menanamkan disiplin pada diri manusia tidak terlepas dari duafaktoryang mempengaruhinya. Disiplin kerja, berhubungan dengan tingginya kinerja organuisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tingggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sihingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik

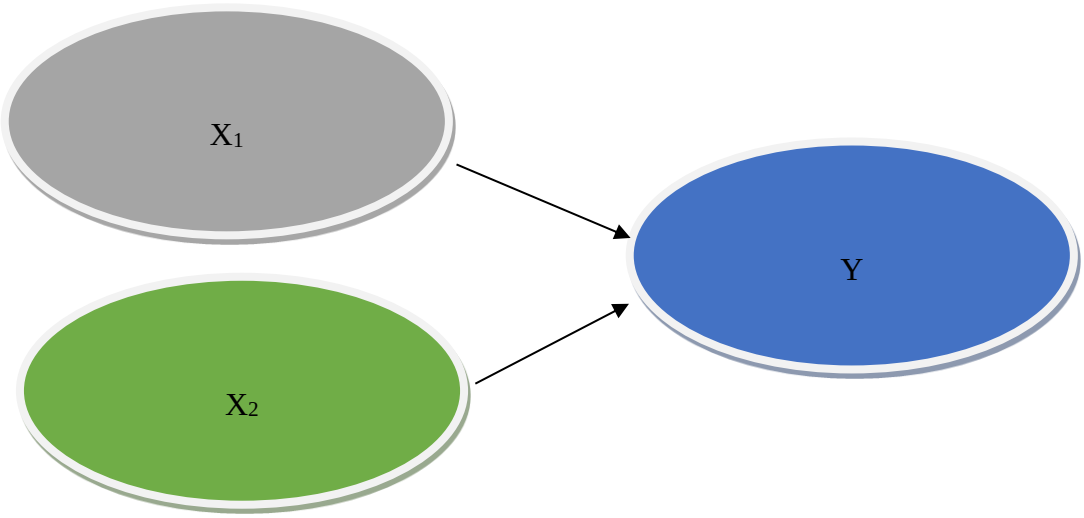
mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan sebagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Hasibuan (2013) berpendapat hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan konstribusi positif terhadap organisas atau perusahaan". Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau yang tidak dilihat dari ketegori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kealihanpegawai yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban pegawai seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti Gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh pegawai yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikapdisiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam kantor, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan kantor seperti yang dinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi kantor. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi kantor untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan menyimpulkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, dan variabel disiplin kerja memiliki kolerasi paling parsial tertinggi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung KalimantanSelatan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan olehRinoldy. Z(2013) Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi)Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi Melihat dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Adapun rumusan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepeendudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang?

3. Tinjauan Pustaka

Kerangka konseptual yangmendasari penelitianiniadalahbahwa kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi organisasi yang dalam hal ini adalah Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari organisasi. Menurut Harlie (2010) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan menyimpulkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai. Menurut Rinoldy. Z (2013) Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi) Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka konseptual pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Di kanupaten enrekang

Keterangan:
X1 = Variabel bebas
X2 = Variabel bebas
Y = Variabel terikat

Berdasarkan gambar 1, dapat diuraikan bahwa tingkat kedisiplinan yang terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kinerja memerlukan adanya suatu kedisiplinan kerja. Dimana apabila disiplin diri meningkat maka secara tidak langsung disiplin kelompok juga akan ikut meningkat, yang nantinya dari peningkatan kedisiplinan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga visi misi dan tujuan dari kantor Dinas Sosial Pengukuran kinerja berdasarkan teori Hasibuan dalam Wirawan (2009:141) unsur-unsur yang dinilai antara lain kesetiaan., prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan. Kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Tetapi dalam hal ini yang digunakan sebagai indicator kinerja hanya tujuh antara lain kesetiaan., prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Sedangkan indikator ketaatan ditambahkan dalam kinerja karena menyesuaikan dari DP3 yang ada pada pegawai. Oleh karena itu hipotesis pada studi ini dapat dinyatakan sebagai berikut

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikanterhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang.

4. Metode Penelitian

4.1. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji teori melalui variabel-variabel dan memberikan gambaran subyektif, kontrol keperilakuan sikap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka lokasi tempat penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih 3 bulan mulai dari bulan april sampai bulan juni tahun 2022

4.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian diperlukan data sebagai bahan informasi sebagai bahan acuan untuk menganalisa menggunakan Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk informasi baik lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan informasi. Sumber Data pada studi ini yaitu Data pimer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sopil di kabupaten enrekang.

4.4. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 76 orang baik pegawai PNS berjulah 50 orang dan non PNS berjumlah 16 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah dengan cara total sampling (sampel jenuh) yaitu semua populasi dijadikan sampel sebesar 76 orang pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang relevan untuk memecahkan dan menganalisis masalah tersebut, maka cara yang digunakan penulis adalah sebagai berikut: Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada perusahaan lokasi penelitian. Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup (C)	= 3
Tidak setuju (TS)	= 2
Sangat tidak setuju (STS)	= 1

Dokumentasi yaitu pengumpulan data melaluidokumen, yang telah dibukukan oleh Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sopil di kabupaten enrekang.

4.6. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda
2. Analisis Korelasi (R)
3. Determinasi (R^2)

4.7. Definisi Operasional

1. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan pegawai, dan bilamana semakin baik disiplin kerja pegawai, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Untuk memperjelas hal ini, disiplin kerja memiliki sejumlah indicator yaitu kehadiran, tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, sanksi dan ketegasan, keadilan, balas jasa dan waktu kerja.
   a. Waktu masuk kerja.
   b. Waktu bekerja.
   c. Kepatuhan terhadap tata tertib
2. Kompensasi adalah " segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jika reward, bonus dan fasilitas yang di berikan kepada pegawai maka makin meningkat juga kinerja pegawai.
   a. Reward
   b. Bonus

c. Fasilitas

3. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perananya dalam peruahaan. Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan perana atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.
   a. Kuantitas hasil kerja
   b. Kualitas hasil pekerjaan
   c. Ketepatanwaktu penyelesaian pekerjaan

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dab kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.Penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2022 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan teknik *simple jenuh,* karena peneliti mengambil semua populasi di jadikan sampel.

1. Karakteristik Responden
   Karakteristik pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang, yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, Pengalaman dan Lama Kerja. Deskripsi karakteristik pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	laki-laki	34	44,8
	perempuan	42	55,2
	Jumlah	76	100,0
2	Umur		
	20-25 thn	8	10,5
	26-30 thn	17	22,4
	31-35 thn	11	14,5
	36-40 thn	16	21,0
	>40	24	31,6
	Jumlah	76	100,0
3	Pendidikan terahir		
	SMA	12	16,0
	Sarjana	64	84,0
	Jumlah	76	100,0
4	Lama kerja		
	1-2 tahun	5	6.6
	3-4 tahun	7	9.2
	5-6 tahun	16	21.0
	7-8 tahun	11	14.5
	>8 tahun	37	48.7
	Jumlah	76	100.0

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasakan tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten enrekang. dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (44,8%) dan jenis kelamin

perempuan sebanyak 42 orang (55,2%). Hal ini menunjukkan bahwa yang lebih mayoritas di dikantor capil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang atau (55,2%). Berdasakan umurmenunjukkan bahwa yang berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang (10,5%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 orang (22,4%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 11 orang (14,5%), yang berusia 36-40 tahun sebanyak 16 orang (21,0%), dan yang berusia >40 tahun sebanyak 24 orang (31,6%). Jadi hal ini menunjukkan bahwa yang mayoritas menjadi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang adalah berusia 40 tahun (31,6%). Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa yang berpendidikan sampai SMA sebanyak 12 orang (16%), sedangkan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 45 orang (84, %). Hal ini menunjukkan bahwa yang lebih mayoritas menjadi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang berpendidikan Sarjana (85,5%). Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja menunjukkan bahwa yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 5 orang (6,6%), yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 7 orang (9,2%), serta yang memiliki masa kerja 5-6-4 tahun sebanyak 16 orang (21,0%), sedangkan yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 11 orang (14,5%), dan yang memiliki masa kerja 8 tahun sebanyak 37 orang (48,7%). Hal ini menunjukkan bahwa yang mayoritas berpengalaman dan memiliki masa kerja 5-6 tahun (48,7%).

2. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas
   Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuisioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode koefisienkorelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*.Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang diperoleh ≥ 0.2329pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil perhitungan validitas instrumen disajikan pada Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)		
X1.1	0,007	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
Kompensasi (X2)		
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
Kinerja Pegawai		
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,300 (r > 0,30). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formulasi *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), di mana secara umum yang dianggap realibel apabila nilai *alpha cronbach*nya >0,600. Pengujian reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) disajikan pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,686	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,836	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,648	Reliabel

Berdasakan tabel 3 menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,600.Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan95%.

5.2. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen (Disiplin Kerja) dan variabel independen (kompensasi) terhadap variabel Dependen (Kinerja Pegawai) dengan melihat kekuatan hubungan antar Disiplin Kerjadan kompensasi dengan, Kinerja Pegawai. Berikut adalah tabel dari hasil pengujian:

a. Koefisien Determinan(R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara bersama - sama terhadap variabel dependen

Tabel 4. Hasil Uji Koefisienditerminasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary[b]										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.765[a]	.585	.573	.27354	.585	51.414	2	73	.000	2.184
Sumber: Data olahan 2022 a. Predictors: (Constant), X2, X1										
b. Dependent Variable: Y										

Hasil analisis regresi sederhana dapat diketahui koefisien determinasi (*R Square)* sebesar 0,585. Hal ini berarti 58.0% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan kompensasi, Sedangkan sisanya (100% - 58,0% = 42%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model laiinya.

b. Uji Coefficients[a]

Analisis regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas *(independent variable),* digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya nilai variabel tergantung *(Dependent variable)"*.Berikut hasil analisis yang menggunakan program SPSS:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear berganda disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.492	.295		5.054	.000					
	X1	.345	.079	.437	4.382	.000	.701	.456	.330	.571	1.752
	X2	.339	.084	.403	4.038	.000	.690	.427	.305	.571	1.752
Sumber: Data olahan 2022 a. Dependent Variable: Y											

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang disajikan pada tabel 6. diatas, maka didapat persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut:

$$Y = b_0+b_1X_1+b_2X_2+e$$

$$Y = 5{,}054 + 4{,}382X_1 + 4{,}038X_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (b_0) sebesar 5.054 artinya jika pada saat Disiplin Kerja dan kompensasi (X_1 & X_2) bernilai 0 (nol),maka Kinerja pegawai (Y) akan bernilai 5.054.
b. Apabilah disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan secara otomatis meningkat begitupun dengan kompensasi ketika di berikan penghargaan dan sejenis lainya di berikan kepada pegawai secara tidak langsung kinerja pegawai akan juga meningkat.
c. Selain itu terlihat tanda positif yang berarti adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (χ_1) dan kompensasi (χ_2) terhadap Kinerja pegawai(Y).

Nilai signifikan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja dan kompensasi lebih kecil dari nilai signifikansi α yaitu 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang.

5.3. Pembahasan

Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang. Ketika disiplin kerja meningkat secara tidak langsung kinerja pegawai juga akan meningkat begutu juga dengan kompensasi jka di berikan oleh pihak instansi reward, bonus serta fasilitas hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. Maka penelitian ini yang berbunyi "disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Melihat dari krakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa yang mendominan adalah perempuan sebanyak 42 0rang (55,5), jadi bisa kita lihat bahwa yang menduduki posisi tertinggi itu perempuan di bandingkan dengan laki-laki. Serta melihat krakteristik responden berdasarkan umur bahwa yang lebih banyak bekerja di kantor adalah yang menduduki umur >40 thn ke atas jadi bisa kita lihat bahwa pegawai yg lebih banyak berkonstribusi di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang yaitu yang menduduki umur >40 (31,6%) keatas di bandingkan dengan yang lainnya. Sedangkan krakteristik berdasarkan pendidikan maka bisa dilihat yang menduduki posisi terbanyak adalah sarjana dengan jumlah 64 (84%) dengan ini bisa dinyatakan semakin tinggi pendidikan makin besar juga pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan bisa di jadikan salah satu sebagai motivasi dalam bekerja di bandingkan dengan yang belum menduduki pendidikan sarjana. Dan krakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa yang lebih mendomoinan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan

sipil kabupaten enrekang adalah yang bekerja selama >8 tahun (48.7%) ke atas dibandingkan dengan yang lain, jadi bisa kita ukur bahwa semakin lama kita bekerja semakin banyak jaga pengalaman yang bisa kita dapatkan.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **58,0%.** Namun pengaruhnya sudah cukup kuat tapi Sehubungan dengan hal tersebut maka disiplin kerjai harus mendapatkan perhatian dari instansi karena berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja para pegawai. Jadi dari sisah 42% itu terdapat di indikator lainnya seperti motivsi kerja, steres kerja, dan komitmen dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Melihat dari Pada objek penelitian ditemukan adanya permasalahan pada varibel Disiplin Kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan seperti kurang taat terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang mengatur tentang kewajiban pegawai yaitu menaati ketentuan jam masuk dan pulang kerja dan menaati peraturan kedinasan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, Sedangkan dalam variabel kompensasi yaitu segala sesuatu yang di berikan kepada pegawai seperti reward, bonus dan fasilitas dan untuk Kinerja Pegawai ditemukan permasalahan antara lain jumlah pekerjaan yang tidak sesuai kualitas pekerjaan yang kurang rapi dan teliti dan kurangnya ketepatan waktu (dalam menyelesaikan pekerjaan) seperti menunda pekerjaan yang diberikan dan kurang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2010) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan menyimpulkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, dan variabel disiplin kerja memiliki kolerasi paling parsial tertinggi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinoldy. Z (2013) Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi) Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Dengan demikian upaya konservasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu dengan mengupayakan agar pegawai tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dengan adanya kerelaan dari pegawai untuk disiplin terhadap aturan kantor hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dimensi memahami aturan perilaku harus menjadi pertimbangan lembaga dalam mengembangkan diri pegawai sehingga kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya senantiasa tumbuh. Hal ini berarti bahwa pemberian sangsi atau ketidak disiplinan pegawai secara tidak langsung dapat meningkatkan kapasitas kerja mereka. Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetap juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku yang berniat untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yangmengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untukberkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja

pegawai. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan/kantor itu tinggi maka diharapkan pegawaiakan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan/kantor meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan kantor.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tergambar bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruhnya sebesar **58,0%.** Namun pengaruhnya sudah cukup kuat tapi Sehubungan dengan hal tersebut maka kompensasi harus di tingkatkan untuk pemberian penghargaan untuk pegawai yang berprestasi. Jadi dari sisah 42% itu terdapat di indikator lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh isvandiari, (2017) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bgian produksi PG. Meritjan kediri. Dari hasil kompensasi dan disiplin kerja terhadapkinerja karyawan produksi PG. Meritjan kediri berpengaruh signifikan Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina persero tbk. Pemasaran region VII Makassar. Dari hasil penelitian disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadapkinerja karyawan PT. Pertamina persero tbk. Pemasaran region VII Makassar. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2012). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2007).

6. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian yang terdahulu khususnya mengenai hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka selanjutnya dapat dirumuskan suatu kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifika terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang.
2. kompensasi berpengaruh positif signifika terhadap kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten enrekang.

Saran

1. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih lanjut pengaruh terhadap kinerja dengan moderasilain.
2. Kontribusi disiplin kerja dan kompensasi untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam penelitian ini masih cukup berpengaruh sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja misalnya stres kerja, komitmen, motivasi, dll.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telahtersedia.

Daftar Pustaka

Arman. 2009. Skripsi "Pengeruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Depertemen Sosial Kabupaten Gorontalo".

Astutik Mardi, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang, AKADEMIKA Vol 14, No.2.

Bataria Simanjuntak dan Arif yusuf hamali. 2016.Jurnal"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (persero) Tbk.Kantor Cabang Asia Afrika Bandung".

Devi riandari. 2009 Skripsi "faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai negri sipil di dinas pendidikan, pemuda dan olaraga kabupaten demak".Universitas Negri Semarang

Devy dayang seftiasari. 2017. Skripsi "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah provensi kalimantan timur di samarinda".Universitas Mulawarman.

Fudin zainal abididn. 2013. Skripsi "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Rekatama Putra Gegana Bandung".Universitas Winaya Bandung.

Handoko, T. Hani, 2003, Manajemen, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta

Harlie, M.(2010)"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol. 11 No. 2.

Hasibuan, SP, Malayu,(2012)"Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi",Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,

Isvandiari Any, Lutfiathul F, 2017, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, Jurnal JIBEKA, Vol 11.No.1.

Kempa sesilia , Purnama Catherine, 2016 , Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Jurnal AgoraVol 4 No. 2.

Lakoy, Frisky, Gainer,(2013)"Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara", Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4.

Maliah. 2015. Skripsi "pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) rayon pangkalan balai".Unversitas PGRI Palembang.

Mangkunegara, Prabu,(2011) Anwar, "Manajemen Sumber Daya Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung,

Marpaung Rio, Tri Dinda Agustin,(2013) "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau", Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, ISSN 2087-4502 Vol. 3 No. 8.

Mugi Sutanto. 2018. Skripsi "pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Menara Deli Medan.universitas Medan Area.

Peraturan emerintah republik indinesia no 53 tahun 2010. Tentang disiplin pegawai negri.

Prayitno Hadri Dian, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Artikel Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Sugiyono. 2013. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.Alfabeta. Jakarta.

Sujarweni, V. Wirantamdan Poly Endrayanto,(2012) "Statistika untuk Penelitian", Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sukmawati Ferina,(2008)"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN 1973-3116 Vol. 2 No. 3, 2008.

Suliyanto, "Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS", Andi, Yogyakarta, 2011.

Susanta Niko I Wayan, Nadiasa Mayun, Ida Bagus Rai Adnyana,(2013) "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar", Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No. 2, 2013

Suwanto, Priansa, Donni Juni, (2013) "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis", cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung.

Tri widari. 2016. Skripsi "pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai".Universitas negri Yogyakarta.

Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Wairooy Ali, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol 4,No.1.

Wilson banguan. 2012. Manajemen sumber daya manusia.penerbit Erlangga.Bandung.

Wirawan. 2009. Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi dan penelitian.Selemba Empat. Jakarta.