***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

1

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PALEMBANG**

**Angga Rinaldi1, Wiwin Agustian2, M. Amirudin Syarif2**

**Universitas Bina Darma22 dan Mahasiswa Universitas Bina Darma1**

**Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang**

**Sur-el:**Anggarinaldi05@gmail.com**,** Wiwinagustian@binadarma.ac.id**,** Amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id**,** amirudinsyarif@gmail.com

***Abstract:*** *This research was associative. The location of this research in jl. Demat leaf width No. 1, hall Pakjo, ilir 1.palembang western, southern Sumatra. The sample in this study as many as 45 people, with saturated sampling technique. The data used are primary data dann secondary data. Data were collected through questionnaires and documentation. Data analysis is kuanlitatif and quantitative analysis. engineering analysis using multiple linear regression, F test (simultaneous) and t test (Persia).Results of the testing that has been done from this study showed that the multiple linear regression calculation results obtained y = 0.175 + 0,702X1 + 0,359X2 to test f f obtained count (63,700) greater than F table (3.22) means the discipline and compensation effect on performance State civil apparatus in the department of population and civilian mutilations city of Palembang. For t test discipline variables (X1) obtained t 4.287> 2.018 ttable, variable compensation (X1) obtained t 4.778> ttable 2,018, meaning compensation partially affect the performance of the apparatus of State on official and civilian population and civilian mutilations Palembang.*

**Abstrak:** Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini berlamat di jl. Demang lebar daun no 1, lorong pakjo, ilir barat 1.palembang , Sumatra selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, dengan teknik sampling jenuh.Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi .analisis data yang digunakan adalah analisis kuanlitatif dan kuantitatif . teknik analisis mengunakan regresi linear berganda, uji f (simultan) dan uji t (persial).Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat y= 0,175 + 0,702X1 +0,359X2 untuk uji f didapat fhitung (63.700) lebih besar dari f tabel (3.22) artinya disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas kependudukan dan pencacatan sipil kota palembang. Untuk uji t variabel disiplin (X1) diperoleh thitung 4,287 > ttabel 2,018, variabel kompensasi (X1) diperoleh thitung 4,778 >ttabel 2.018, artinya kompensasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada dinas dan kependudukan dan pencacatan sipil kota Palembang.

**Kata kunci :** Disiplin, Kompensasi dan Kinerja

**1. PENDAHULUAN**

Negara Republik Indonesia masih menyandang status sebagai negara berkembang.Padahal secara geografis letak Indonesia sangat strategis dan dikenal juga sebagai negara maritim dan sebagaian besar penduduk bermata pencaharian sebagai petani (agraris).Namun pernyataan itu tidak sesuai dengan kondisi yang terjadi pada saat sekarang ini. Walaupun NKRI sudah dinyatakan merdeka namun bagi rakyatnya sendiri mereka belum merdeka. Setiap tahun pengangguran yang bertambah karena kurangnya lapangan kerja, kemiskinan yang masih belum teratasi, bahan pangan yang semakin mahal, serta biaya kesehatan dan biaya pendidikan yang semakin

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

2

hari semakin mahal. Tetapi walaupun demikian masyarakat harus mentaati peraturan dan norma yang berlaku salah satu aturan yang harus ditaati adalah pendaftaran penduduk.

Masyarakat di tuntut untuk taat akan peraturan yang telah ditetapkan, baik yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Peraturan-peraturan itu telah dimiliki oleh seorang anak yang baru lahir.Ketika seorang anak dilahirkan, setiap orang tua wajib melaporkan kelahiran anak mereka kepada instansi terkait untuk di data dan mendapatkan pengakuan sebagai warga negara yang disebut dengan akta kelahiran.

Dalam hal ini, akta kelahiran diurus oleh instansi terkait yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, maka dari itu setiap instansi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, undang-undang Nomor 53 tahun 2010 pasal 3 peraturan pemerintah republik Indonesia tentang disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman..

Disiplin, menurut (Hasibuan2008:193) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.Didalam era globaliasi ini organisasi atau instansi pemerintah telah memanfaatkan teknologi yang canggih. Salah satunya yaitu Dinas kependudukan dan catatan sipil kota palembang yang telah menggunakan Alat Elektronik *FingerPrint* atau yang lebih dikenal dengan alat elektronik sidik jari. Alat elektronik FingerPrint yang digunakan untuk mempercepat suatu kegiatan organisasi. Alat ini berfungsi untuk mengetahui daftar kehadiran atau absensi bagi pegawai apakah pegawai tersebut datang sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin maka setiap pekerjaan tidak akan diselesaikan dengan baik. Menurunnya tingkat kedisiplinan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (kompensasi)*,* keadilan, pengawasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan,2008:194). Faktor tersebut yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi.disiplin juga sangat berhubungan dengan pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi.

Salah satu keinginan pegawai yang harus dipenuhi adalah kompensasi.Dimana kompensasi tersebut mempunyai maksud tertentu yaitu sebagai pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai.Selain itu, kompensasi juga mempunyai arti lain yaitu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk barang langsung berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung berupa kesejahteraan pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

3

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2011:1). Kinerja Perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongankan pada tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan atau efektivitas manajemen dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan dalam suatu periode waktu tertentu. Tujuan kinerja yakni kegiatan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.Dimana Tujuan kinerja dapat diartikan sebagai arah secara umum yang sifatnya luas tanpa adanya batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Peningkatan kinerja dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja..

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam bidang urusan kependudukan dalam rangka melaksanakan tugas desentralisasi. Semakin padatnya penduduk dalam suatu wilayah tentu akan menjadi tantangan bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kususnya kota Palembang apabila hal ini tidak disandingi dengan kinerja pegawai yang baik terhadap pelayanan kepada masyarakat tentunya akan mengakibatkan banyaknya masyarakat yang tidak terdaftar sebagai penduduk dalam wilayah tersebut, dan masih banyak lagi kendala-kendala yang akan dihadapi.

Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.Dimana masih ada kendala lain di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang, menurunnya tingkat kinerja pegawai terhadap pelaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu dukungan individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen yang disebabkan oleh kurang disiplinnyapegawai dalam proses penyelesaian tugas, sehingga menambah waktu jam kerja untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan dan banyak pegawai yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Contohnya bolos pada saat jam kerja, datang terlambat, istirahat lebih awal, pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, meninggalkan ruang kerja tanpa surat perintah tugas, pulang lebih awal tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi akan tingkat kedisiplinan pegawai yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, dan ketegasan. Semua ini dikarenakan rendahnya tingkat kedisiplinan yang dapat mengakitbatkan berkurangnya tingkat pemberian kompensasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan dalam bentuk insentif.

Penggunaan alat *fingerprint* ini, agar dapat meningkatkan kedisiplinan saat bekerja, sehingga dapat membantu pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya kerjasama antara pimpinan dan bawahan agar tercapainya tujuan organisasi dalam suatu instansidan dapat membawa

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

4

kemajuan bagi instansi, sehingga dapat bersaingan dengan instansi lain. Kedisiplinan dapat kinerja pegawai untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, disiplin dapat membantu meningkatakan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan pemberian kompensasi terhadap pelaksanaan kinerja yang optimal. Dengan digunakan alat *fingerprint* dapat membantu pimpinan untuk menciptakan tingkat disiplin dan terhindar dari pelanggaran akan sanksi hukuman disiplin pegawai negeri sipil yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Palembang.**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern. (Simanjuntak : 2011,1 )

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*Performance*) adalah hasl kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. (Notoatmojo: 2009,124 )

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.(Rivai : 2011,548)

Menurut Undang-undang Nomor53 Tahun 2010 Pasal 3 PeraturanPemerintah Republik Indonesia tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. 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. (rivai:2011.825)

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat .pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.(Widodo:2015,153)

Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan.Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan agar mendapatkan imbalan prestasi kerja yang

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

5

lebih besar bagi karyawan.Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan. Supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.(Hasibuan:2008,117).

**1.1 Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1. Nama Gambar**

**2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Suvapomo dan Indrianto (2007-69), menyatakan bahwa operasional variabel adalah penentuan contruct sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang dengan menggunakan satu variabel terikat (dependent) dan dua variabel bebas (independent). Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai dan variabel bebas (independent) yaitu Disiplin dan Kompensasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai diDinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang yang berjumlah 45 orang.

Menurut Sugiyono (2011 : 117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 45 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Data sekunder adalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2012). Sumber data penelitian ini diperoleh dari:

1. Data dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

2. Berbagai artikel, buku, dan beberapa penelitian terdahulu dari berbagai sumber

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, antar lain sebagai berikut:

1. Interview

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

6

pendahuluan untuk menemukan permasalah yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendala dan jumlah responnya sedikit/kecil.

2. Angket/Kuesioner

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

3. Observasi

Adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik biladibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jikawawancara dalam kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, makaobservasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Jadi bisa disimpulkan observasi bisa digunakan tidak hanya untuk berkomunikasi dengan orang tetapi dengan siapa pun atau obyek lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan sesuai dengan yang akan diteliti. Sedangkan dokumentasi yaitu dengan menerima data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.

**2.1 Uji Instrumen**

Husein Umar (2011: 165), Uji Instrumen adalah kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Husein Umar (2011: 166), Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atan dukungan computer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS.

Langkah- langkah mengukur validitas adalah sebagai berikut.

1. Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 30 responden menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, Distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

2. Siapkan tabel tabulasi jawaban. Untuk sekedar ilustrasi, misalkan terdapat 10 pertanyaan yang diisi oleh 9 orang responden saja.

3. Hitung korelasi antardata pada masing- masing pertanyaan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment, yang rumusnya seperti berikut ini:

r=𝑛𝑛(Σ𝑋𝑋)− (Σ𝑋𝑋Σ𝑌𝑌) 􀶧[𝑛𝑛Σ𝑋𝑋2− (Σ𝑋𝑋)2]−[𝑛𝑛Σ𝑌𝑌2−𝑛𝑛Σ𝑌𝑌2]

b. Uji Reliabilitas

Husein Umar (2011;168), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang ada dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama.

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

7

**2.2 Uji Hipotesis**

**2.2.1 Uji F (Uji Simultan)**

Uji serentak dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitin secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS for Windows versi 21.0dengan langkah –langkah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kompensasisecara bersama – samaterhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang

b. Menetukan ttabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df)= n-k-1.Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X1, X2, dan Y.

c. Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima, jika Fhitung> Ftabelartinya ada pengaruh antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang secara parsial.

Ha diterima Ho ditolak dan , jika Fhitung ≤ Ftabel artinya tidak ada pengaruh antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang secara parsial.

**2.3 Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui uraian yang diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat R Square, atau menggunakan rumus:

R Square = (r2) x 100%

**3. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukanan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y) secara parsial pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Disiplin terhadap kinerja pegawai. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai t hitung 4,287dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti tolak Ho, hal itu membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Aparatur kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Dan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai t hitung 4,778 dengan probabilitas sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

8

tolak Ho, hal itu membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Aparatur kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai koefisien Regresi X1 Disiplin sebesar = 0,702 dan nilai koefisien Regresi X2 Kompensasi sebesar =0,359 sedangkan Konstantanya sebesar = 0,175 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Y = 0,175 + 0,702X1 +0,359 X2

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah konstantanya sebesar 0,175 artinya nilai tersebut menunjukan bahwa bila Disiplin dan Kompensasi = 0 maka Kinerja Aparatur (Y) sebesar 0,175.

Dari tabel Model Summary ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,867.R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,867 ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur dengan keterangan hubungan yang Sangat Kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interprestasi koefisien korelasi yang range nya berada dalam0,80 – 0,999.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembangdengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan pada aparatur dan melakukansurvey lapangan.Dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Untuk lebih memperbaiki kinerja aparatur maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki kedisiplinan para pegawai sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

**4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa Fhitung diperoleh sebesar 63,700 lebh besar dari Ftabel (3,22), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α = 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja aparatur di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa thitung untuk variabel disiplin (X1) sebesar 4,287, sedangkan ttabel sebesar 2,018, maka thitung (4,287) > ttabel (2,018). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Kemudian nilai thitung untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 4,778, sedangkan ttabel sebesar 2,018, maka thitung (4,778) > ttabel (2,018). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,003 (0,003<0,05), maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

***Seminar Hasil Penelitian* FEB *17 Maret 2017***

9

**4.2 Saran**

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, yaitu harus meningkatkan lagi disiplin aparatur yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang berdasarkan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman serta ketegasansehingga apabila kedisiplinan aparatur meningkat maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka melayani masyarakat. Selain itu kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang juga harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi kepada aparatur melalui gaji,tunjangan dan kesejahteraan aparatur karena ketika kepuasan kerja aparatur meningkat terhadap perbaikan kompensasi maka secara sukarela juga aparatur akan meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat.

**DAFTAR RUJUKAN**

Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep &Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hasibuan, SP Melayu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.

Mahmun, M. Thoha. (2009). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. IndikatorKinerja. http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html

Simanjuntak J. Payaman. 2011. Manajemen & Evaluasi Kinerja. Edisi 3. Jakarta:

Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis.Bandung : Alfabeta

Widodo, Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia