

# PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SUMATERA SELATAN

Puput Maretha Sari<sup>1</sup>, Supardi A. Bakri<sup>2</sup>, & Yuliansyah M.Diah<sup>3</sup>

## ABSTRACT

This study examines the effect of compensation variable towards employees' discipline working in Education Quality Assurance Institutions of South Sumatera. The purpose of this study is to analyze the influence of employees' compensation towards discipline working of Education Quality Assurance Institutions of South Sumatera. The independent variable of this study is compensation and the dependent variable of this study is discipline working. This study uses primary data in the form of a questionnaire given to the respondents. The results of this study shows that the compensation from Education Quality Assurance Institutions of South Sumatera gives effect to employees' working discipline, which is positive correlation between compensation and working discipline.

**Keywords:** *compensation, discipline, working*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai- pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik bagi perkembangannya. Perusahaan harus mampu menarik pekerja-pekerja yang kompeten untuk mau bekerja pada perusahaan tersebut (Arizka,2008).

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan.

Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Akmal,2007).

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2010), memberikan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menjamin semua tugas dapat terlaksana dengan baik di perlukan kesadaran dan kemampuan yang maksimal dari setiap individu. Tanpa kedisiplinan, tujuan yang hendak dicapai akan sulit terealisasi serta akan timbul banyak hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan unsur kedisiplinan atau biasa disebut disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan tepat waktu, efektif, dan efisien. Pentingnya kedisiplinan kerja juga dijelaskan Hasibuan (2002) “disiplin harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya“. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi akan menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan/instansi dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Pada tabel 1. berikut ini adalah data pegawai berdasarkan pendapatan gaji pada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan per Agustus 2014 yaitu :

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendapatan Gaji Pada Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan per Agustus 2014**

No	Golongan	≥1 jt	≥2 jt	≥3 jt	≥4 jt	Jumlah (orang)
1	I b	4				4
2	I c	1				1
3	I d	5				5
4	II a		1			1
5	II b		3			3
6	II c		10			10
7	II d		3			3
8	III a		18			18
9	III b		4	12		16
10	III c		18	18		36
11	III d			11	1	12
12	IV a			8	3	11
13	IV b				9	9
14	IV c				2	2
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>	<b>57</b>	<b>49</b>	<b>15</b>	<b>131</b>

*Sumber : kepegawaian Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*

Selain gaji pokok yang didapat berdasarkan golongan pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan juga mendapatkan tunjangan dapat dilihat di tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Tunjangan Pada Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan per Agustus 2014**

Pangkat/ Golongan	Jenis Tunjangan					Rp	Jumlah (orang)
	Tunjangan keluarga	Tunjangan umum	Tunjangan jabatan	Tunjangan beras	Tunjangan khusus pajak		
Ib	✓	✓	-	✓	-	≤500	4
Ic	✓	✓	-	✓	✓	≤500	1
Id	✓	✓	-	✓	✓	≥500	5
Iia	✓	✓	-	✓	✓	≥500	1
Iib	✓	✓	-	✓	✓	≥525	3
Iic	✓	✓	-	✓	✓	≥525	10
Iid	✓	✓	-	✓	✓	≤550	3
IIIa	✓	✓	-	✓	✓	≤550	18
IIIb	✓	✓	-	✓	✓	≥550	16
IIIc	✓	✓	-	✓	✓	≥600	36
IIId	✓	✓	5 orang	✓	✓	≥600	12
Iva	✓	✓	11 orang	✓	✓	≥650	11
Ivb	✓	✓	6 orang	✓	✓	≥800	9
Ivc	✓	✓	5 orang	✓	✓	≥900	2

*Sumber : Kepegawaian Lembaga Penjaminan MuTu Pendidikan Sumatera Selatan*

Berdasarkan tabel diatas para pegawai mendapatkan tunjangan keluarga, tunjangan umum, tunjangan jabatan, tunjangan beras, dan tunjangan khusus pajak. Akan tetapi ada 4 orang pegawai yang tidak mendapatkan tunjangan khusus pajak dan hanya 31 pegawai yang mendapat tunjangan jabatan. Ditabel tidak dituliskam bahwa golongan IIId 5 orang mendapat tunjangan jabatan yaitu sebesar Rp.700000 , golongan IVa 11 orang sebesar Rp.700000, golongan IVb 6 orang sebesar Rp. 1000000 dan golongan IVc 5 orang sebesar Rp. 1000000.

Salah satu faktor penurunan disiplin kerja para pegawai.Dapat dilihat di tabel 3. yang menjelaskan berdasarkan daerah tempat tinggal sebagai berikut :

**Tabel 3. Jumlah Pegawai berdasarkan Daerah Tempat Tinggal Dalam Lingkungan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan**

Jenis Kelamin	Tempat Tinggal			Jumlah (orang)
	Palembang	Ogan Ilir	Kayuagung	
Laki-laki	41	53	2	96
Perempuan	21	14	0	35
Jumlah	62	67	2	131

*Sumber : Kepegawaian Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan bertempat tinggal di Palembang. Dari kota Palembang menuju Ogan Ilir memiliki jarak 32 km dari pusat kota Palembang. Informasi yang didapat oleh penulis bahwa biaya perjalanan pegawai dari rumah menuju kantor dibebankan kepada masing-masing pegawai itu sendiri/biaya pribadi. Karena gaji yang

diterima harus dikurangi dengan biaya perjalanan maka akibat dari biaya yang dikeluarkan para pegawai ini menimbulkan kesan pegawai menjadi malas-malasan untuk datang ke kantor. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan berdasarkan tempat tinggal yang ada di tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Jumlah Absensi Berdasarkan Tempat Tinggal Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan Pada Bulan Juli 2013 – Juni 2014.**

Bulan	Palembang		Ogan Ilir		Kayu Agung	
	Hadir	Tanpa keterangan	Hadir	Tanpa keterangan	Hadir	Tanpa keterangan
Juli 2013	1008	211	1218	161	25	17
Agustus 2013	827	157	981	132	18	13
September 2013	876	151	1094	130	31	10
Oktober 2013	913	181	1062	128	24	12
November 2013	790	150	950	124	25	12
Desember 2013	875	202	1009	131	30	4
Januari 2013	1114	30	1201	8	32	0
Februari 2014	926	35	1091	15	29	0
April 2014	716	35	876	43	18	0
Mei 2014	841	16	930	26	29	0
Juni 2014	592	27	638	31	23	0

Sumber : *Kepegawaian Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*

Berdasarkan tabel 4, jumlah absensi pegawai yang bertempat tinggal di kota Palembang yang berjumlah 62 orang tingkat absensi nya lebih besar di bandingkan dengan pegawai yang bertempat tinggal di Ogan Ilir yang berjumlah 67 orang. Di Kayuagung walawpun pegawainya hanya berjumlah 2 orang tapi bisa terlihat absensi nya juga cukup tinggi karena dari Kayuagung ke kantor juga memilik jarak yang hampir sama dengan kota Palembang.

Di tabel 4 hanya disajikan Tanpa keterangan dan tingkat kehadiran saja. Pegawai LPMP juga mempunyai tugas dinas luar, pegawai yang sakit, cuti, dan izin yang tidak di jelaskan. Maka dari itu, jika dihitung tingkat absensi dan tingkat kehadiran dari 131 pegawai tidak cocok jika di jumlahkan satu tahunnya.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“pengaruh kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan”**

#### **Perumusan masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :  
 “Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.”

#### **Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.”

### **Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat praktis**

Bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

Manfaat penelitian ini bagi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan yakni dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.

#### **2. Manfaat teoritis**

Penelitian ini sebagai materi referensi untuk penelitian selanjutnya dan informasi bagi yang tertarik untuk melanjutkan masalah yang sama di kemudian hari.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

### **Asas Kompensasi**

#### **a. Asas adil**

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

#### **b. Asas Layak dan Wajar**

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

### **Disiplin Kerja**

Menurut rivai (2010) disiplin kerja merupakan 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2002) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (2000), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

#### **1. Ketepatan waktu**

para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan terartur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.

#### **2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik**

sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi  
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor  
pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## **METODE RISET**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif atau yang sering di sebut penelitian survei. Penelitian mendefinisikan tujuan secara jelas dan spesifik, merancang metode pendekatan, mencari sumber data dan responden, dan kemudian mengumpulkan data tersebut. Penelitian ini lebih bersifat deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih dan bersifat kausal/korelasional. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi dan variabel terikat yaitu disiplin kerja pada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) Jl. Raya Lintas Timur Km. 36 Inderalaya Kab. Ogan Ilir 30662.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber utama atau diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data tentang kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **Data Sekunder**

Menurut Hasan (2002) data sekunder adalah data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini diperoleh secara langsung data-data aslinya.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = batas ketelitian yang diinginkan = 5% = 0,05

$$n = \frac{131}{131 \cdot 0,05^2 + 1}$$

n = 99,036 dibulatkan menjadi 99

Dalam teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan *random sampling*, dengan cara ini pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi tersebut.

### **Teknik Analisis Data Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya satu, maka menggunakan regresi linier sederhana. Bentuk umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Disiplin kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Independen (Kompensasi)

e = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

### **Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### **Uji t (Uji parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi parsial dengan menggunakan uji t yang dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

b = koefisien regresi

sb = standar error koefisien regresi

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_0 : B_1 = 0$  yaitu variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2.  $B_1 \neq 0$ , yaitu variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika t hitung > t tabel  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang berarti signifikan.  
Jika t hitung < t tabel  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak signifikan.

## **ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Nilai  $r$  hitung dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner lebih besar dari pada  $r$  tabel, di mana  $r$  tabel dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan  $df=(64-2)$  adalah sebesar 0.208 dengan begitu semua item kuesioner yang ada baik item dari variabel kompensasi maupun dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masalah yang diteliti.

nilai alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini artinya data yang dipergunakan telah layak digunakan pada analisis berikut ini.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,500 bertanda positif, ini berarti korelasi atau hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kompensasi yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan tersebut sedang, karena angka tersebut berada di 0,5.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa 25% peningkatan disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sisanya 75% (100% - 25%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

hasil uji Anova dimana F-test hitung sebesar 20,640 dengan tingkat signifikan 0,000 (probabilitas < 0,05). Karena nilai probabilitas kurang dari 0,05 berarti variabel independen yaitu kompensasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Pada tabel anova terlihat signifikasinya sebesar 0,000 artinya variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen.

Nilai  $t$  hitung untuk variabel kompensasi = 4.543. untuk  $df=n-2=64-2=62$  dengan signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh  $t$  tabel = 1,999.  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $4,543 > 2,281$ ), maka  $H_a$  diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

Dari analisa Uji  $t$ , dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (disiplin kerja) melalui persamaan regresi yaitu :

$$Y = 7,333 + 0,484X + e$$

Keterangan :  $Y$  = Disiplin Kerja

$X$  = Kompensasi

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 7,333 menyatakan bahwa nilai kompensasi adalah 0 atau tidak ada, maka disiplin kerja nilainya 7,333.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,484 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.484.

Berdasarkan hasil regresi diatas dapat diketahui maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan cukup kuat. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja juga akan menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, maka peneliti dapat

memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,25 atau 25%. Dan yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain :

1. Pemberian kompensasi para pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan lebih ditingkatkan .
2. Diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja karena masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.
3. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, sehingga diketahui cara yang bagaimana untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, Regina. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar santosa perkasa banjarnegara. *Skripsi Universitas Diponegoro*. Semarang (dipublikasikan).
- Akmal , Zsdi .2007. “pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat pada kinerja pegawai sekretariat daerah Aceh Unsiyah”. *Jurnal manajemen pascasarjana Universitas Syiah kuala* , Vol 2 No.1 . PP 116-131 @Universitas Syiah Kuala. 2302 – 0199 .
- Angraini, Yunita .2012. “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten banyuasin”. *Skripsi @Universitas Sriwijaya, Indralaya*.
- Ariani, Melda .2011. “pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan di PT.PP London Sumatera kantor cabang Palembang:.. *Skripsi @Universitas Sriwijaya, Indralaya*.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Sut Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arizka .2008. “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT berkat sejahtera Abadi”. *Jurnal manajemen universitas Bakrie*, @Universitas Bakrie.
- Ayu, Maristiana .2010. “Hubungan kompensasi dan disiplin kerja”. *Jurnal organisasi manajemen*. Vol.2, no.2 (111-119) @Universitas sang bumi Nwa Jurai.
- Hasibuan .2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kismono, Gugup .2011. *bisnis pengantar*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta

- Iqbal, Hasan, (2002), *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Lembaga penjaminan mutu pendidikan. Diambil pada 20 Agustus 2014 dari <http://lpmp-sumsel.blogspot.com>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2002. *Evaluasi kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Nasir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Kartika. 2009. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 cabang Pasuruan kota. *Skripsi* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang (dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL : sebuah pengantar aplikasi untuk riset*. Salemba empat, Jakarta.
- Sarwanto, Joko, 2007. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikantor departemen agama kabupaten Karanganya. *Skripsi* , Universitas Islam Negeri Senuan kalijaga, Yogyakarta (dipublikasikan).
- Saydam, Gouzali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.
- Soejono. 2000. *Sistem dan prosedur kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soong, Sooyoung .2000. "CEO compensation level as a mechanism to generate effective discipline and an empirical analysis of the effectiveness of the board of directors" . @Indiana University .
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda.