

## PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI BKPSDM KOTA PADANG PANJANG

**Chitra Indah Sari**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar Sumatera Utara, Indonesia

Email: [chitraindahsari@iainbatusangkar.ac.id](mailto:chitraindahsari@iainbatusangkar.ac.id)

### **Abstract**

*His study examines the effect of additional employee income on employee work discipline in the Personnel and Human Resources Development Agency of Padang Panjang, West Sumatra. The purpose of this study was to analyze the effect of additional employee income on work discipline at the Personnel and Human Resources Development Agency of the city of Padang Panjang, West Sumatra. The research method used is descriptive quantitative with explanatory survey design. The independent variable of this study is compensation and the dependent variable of this research is work discipline. This study uses primary data in the form of a questionnaire given to 32 respondents. The results of this study indicate that additional income from the employees of the Human Resources and Human Resources Development Agency of Padang Panjang has an effect on employee work discipline, namely a positive correlation between compensation and work discipline. The results showed that each additional increase in employee income by 1 unit would increase work discipline by 0.625. The magnitude of the influence of the independent variables on the dependent variable in this study is shown R Square 0.501 or 50.1% and others are influenced by other variables outside the research variables. Based on the research results indicate that the compensation variable affects work discipline.*

**Keywords:** *additional employee income; discipline; compensation*

### **Abstrak**

Penelitian ini menguji pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan desain *ekplanatory survey*. Variabel independen penelitian ini adalah kompensasi dan variabel dependen penelitian ini adalah disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada 32 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu korelasi positif antara kompensasi dan disiplin kerja. Hasil Penelitian menunjukkan setiap peningkatan tambahan penghasilan pegawai sebesar 1 satuan maka akan

<b>How to cite:</b>	Sari, Chitra Indah (2021) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang. <i>Syntax Literate</i> . 6(4). <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2028">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2028</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.625. Besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dalam penelitian ini ditunjukkan *R Square* 0,501 atau 50,1% dan lainnya dipengaruhi oleh variable lain diluar variable penelitian Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci:** tambahan penghasilan pegawai; disiplin kerja; kompensasi

## **Pendahuluan**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dimiliki oleh organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Kasenda, 2013). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan atau pegawai adalah salah satu asset penting dalam perusahaan yang menjadi salah satu pendukung untuk pencapaian tujuan. (Karomah & Aldiansyah, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Organisasi atau perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang unggul akan mampu berinovasi sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Teknologi yang semakin maju dapat membantu pekerjaan manusia bahkan dapat menggantikan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Kelebihan manusia dibandingkan dengan teknologi adalah mempunyai akal fikiran dan perasaan. Akal, fikiran dan perasaan inilah yang membedakan satu manusia dengan manusia lainnya. Manusia memiliki sifat yang berbeda. Dalam konteks organisasi perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya memerlukan manajemen sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai. Agar tujuan organisasi bisa tercapai, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan (Veni, Malavia, & Rahman Fahrurrozy, 2016).

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar individu-individu yang berbeda dalam suatu organisasi dapat diatur, bekerjasama, dimotivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu motivasi yang dapat membuat individu bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi adalah kompensasi yang mereka terima dari organisasi.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan dan insentif) (Riani, 2013). Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus (Firmandari, 2014). Pemberian kompensasi

yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika seorang pegawai berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di dapat. (Wibowo, 2018) Kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai bermacam-macam dan berbeda antara satu dan yang lainnya. Kompensasi diberikan berdasarkan Asas Adil dan Asas Layak dan Wajar (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Asas adil adalah 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 sedangkan asas layak dan wajar adalah 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. Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu (Pratama, 2015).

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah daerah untuk pegawai di daerahnya. Besaran tambahan penghasilan pegawai tergantung kepada anggaran daerah masing-masing. Apabila organisasi bisa memenuhi kebutuhan para pegawainya maka motivasi bekerja akan meningkat dan mereka akan loyal terhadap pimpinan, patuh terhadap peraturan organisasi. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga memberi semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi, serta berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan (Yalitoba & Satyagama, 2019). Walaupun, peningkatan tambahan penghasilan pegawai tidak dapat dijadikan jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan-penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) serta pembentukan Tim Penilai kinerja pegawai yang bebas (*independent*) dan berfungsi dengan baik (Pegawai, Di, & Susanto, 2020).

Penelitian terdahulu mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai diantaranya (Meriana Madjid, 2016) yang meneliti tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali menemukan bahwa TPP pegawai berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali. Selain itu (Maria, 2016) meneliti tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin juga menemukan bahwa pemberian tunjangan tambahan penghasilan juga berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin.

Tujuan organisasi akan sulit terwujud jika pegawai tidak patuh kepada aturan dan tidak disiplin. Disiplin Kerja menurut (Rivai, 2010) 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. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik

## Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Panjang

atau tidak. Kedisiplinan pegawai merupakan cerminan diri dari pegawai tersebut. Disiplin juga bentuk dari kesungguhan pegawai tersebut dalam bekerja dalam organisasi. Tindakan disiplin ini menuntut adanya hukuman atau *punishman* terhadap pegawai yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi.

Indikator Disiplin kerja menurut (Sarjono & Julianita, 2011) adalah ketepatan waktu, menggunakan alat kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi serta ketaatan terhadap aturan kantor.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang merupakan lembaga teknis daerah yang berfungsi membantu Walikota dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian. Adapun Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang Panjang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya didukung oleh 32 orang personil yang terdiri dari eselon II, eselon III dan eselon IV dengan latar belakang pendidikan S2, S1, D3 dan SLTA. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Badan Kepegawaian daerah Padang Panjang, tambahan penghasilan pegawai padang panjang termasuk yang jumlahnya paling tinggi diantara kabupaten/kota lainnya. Berdasarkan (Walikota, 2020) Peraturan walikota Padang Panjang No 4 Tahun 2020 Kisaran tambahan penghasilan pegawai (TPP) di kota Padang Panjang yaitu Rp.25.000.000 per bulan dan paling rendah Rp.2.700.000 per bulan. Sedangkan di BKPSDM sendiri kisaran tambahan penghasilan pegawai nya paling tinggi Rp.12.500.000, tapi masih adanya pegawai BKPSDM Padang Panjang yang terlambat, pulang kerja sebelum waktunya dan meninggalkan kantor dengan berbagai alasan.

**Tabel 1**  
**Jumlah TPP pada BKPSDM Kota Padang Panjang**

No	Keterangan	Jumlah TPP
1	Kepala BPKD	Rp.12.000.000
2	Sekretaris	Rp.7.000.000
3	Kepala Bidang	Rp. 6.000.000
4	Kasubag Keuangan dan Perencanaan	Rp. 5.500.000
5	Kasubag Umum	Rp. 5.300.000
6	Kasir	Rp. 4.800.000
7	Staff Golongan 3	Rp. 3.200.000
8	Staff Golongan 2	Rp. 2.900.000
9	Staff Golongan 1	Rp. 2.700.000

Sumber: Perwako Padang Panjang tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tambahan penghasilan pegawai di kota padang panjang termasuk yang tinggi. Dibandingkan dengan kabupaten/kota di Sumatera Barat termasuk yang tinggi juga, sedangkan masih ada pegawainya yang tidak disiplin terhadap aturan dan kena sanksi disiplin. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin meneliti tentang pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai BKPSDM Padang Panjang. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah kota Padang Panjang mengenai tambahan penghasilan yang diberikan

dengan kinerja pegawainya dan masyarakat luas bisa mendapatkan pelayanan yang baik dari para pegawai kota Padangpanjang.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *eksplanatori survey* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian (Moleong, 2013). Metode pengumpulan data penelitian ini dengan cara survey sebagai data primer menggunakan kuesioner berisi pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Selain itu, digunakan pula data sekunder berupa data yang diperoleh dari buku maupun jurnal ilmiah yang berkaitan dengan kompensasi, tambahan penghasilan pegawai serta disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM yaitu 32 orang. Kuisisioner yang dibuat, dicetak dan disebar kepada pegawai BKPSDM kota Padang Panjang dan didapat tanggapan sebanyak 32 responden.

Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan tahapan sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Kriteria Uji Realibitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka data dikatakan valid

Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka data dikatakan tidak valid

c) Uji Normalitas

d) Koefisien Korelasi (R)

e) Uji t

f) Koefisien Determinasi (R Square)

g) Regresi Linear Sederhana

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu antara Tambahan Penghasilan Pegawai (X) terhadap Disiplin kerja pegawai (Y) dengan persamaan umum sebagai berikut:  $Y = a + bX$ . Metode pengujian Hipotesis menggunakan Uji t untuk menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan Uji R untuk mengetahui beberapa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Penyusunan definisi operasional perlu dilakukan, sebab definisi operasional akan mempermudah peneliti dalam menggunakan alat pengambil data yang cocok. Berikut adalah tabel definisi operasional variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Skala
1	Tambahan Penghasilan Pegawai	Tambahan penghasilan merupakan salah satu dari beberapa sumber penghasilan bagi pegawai (Peraturan Walikota Padang Panjang : 2020)	a. Beban Kerja b. Tempat bekerja c. Kondisi kerja d. Kelangkaan profesi e. Prestasi kerja f. Pertimbangan objektif lainnya	(Skala) Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Setuju Rendah 1 2 3 4 5 Tinggi	Rasio
2	Disiplin Kerja Pegawai	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Rivai, 2010)	a. Ketepatan waktu b. Ketepatan waktu pekerja c. Tanggung jawab pekerjaan	(Skala) Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Setuju Rendah 1 2 3 4 5 Tinggi	Rasio

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data untuk mengetahui apakah hubungan variabel x dengan y signifikan atau tidak, dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu :  $r_{xy} = 0,708$ .

**Tabel 3**  
**Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,484	1,14448

a. Predictors: (Constant), Tambahan penghasilan

Hasil perhitungan di atas yaitu  $r_{xy} = 0,708$  adalah korelasi antara variabel tambahan penghasilan (X) dengan variabel disiplin kerja (Y) adalah positif atau dengan kata lain, mempunyai hubungan positif yang kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2010)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy} = 0,708$  berarti pengaruh tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang adalah kuat.

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20,0 for windows agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut :  $Y = a + bX + e$  Hasil perhitungan regresi linier sederhana yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 20,0 for windows dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,970	5,096	,708	3,722	,001
Tambahan penghasilan	,625	,114		5,486	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 18,970 dan b sebesar 0,625, sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18,970 + 0,625X + e$ , dimana tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut : Konstanta (a) sebesar 18,970 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja pada BKPSDM adalah sebesar 18,970. Tambahan penghasilan (X) sebesar 0,625 menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya setiap terjadi peningkatan variabel tambahan penghasilan, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin. Koefisien regresi variabel tambahan penghasilan sebesar 0,625 menyatakan bahwa setiap peningkatan tambahan penghasilan pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.625.

## 2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial tambahan penghasilan pegawai (X) di BKPSDM Kota Padang Panjang berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja. Model hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas tambahan penghasilan (X) terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y).

2.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas tambahan penghasilan (X) terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

2.  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$t = 5,486$

Analisis tabel diatas mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent adalah variabel tambahan penghasilan (X) memiliki nilai  $t_{hitung} 5,486 > t_{tabel} 2,042$ , artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

## 3. Koefisien Determinan (R Square)

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,484	1,14448

a. Predictors: (Constant), Tambahan penghasilan

Tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. R menunjukkan korelasi sederhana, yaitu tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 70,8%. Artinya hubungannya erat, semakin besar R berarti hubungannya semakin erat.
2. *R square* ( $R^2$ ) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,501, artinya persentase sumbangan tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Adjusted R Square* merupakan nilai  $R^2$  yang disesuaikan sehingga gambarnya lebih mendekati mutu penajakan model dalam populasi. Dari tabel 6 dapat dibaca bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 48,4%, sedangkan sisanya 52,6 dijelaskan oleh faktor lain.
4. *Standart Error Of The Estimate* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standart Error Of The Estimated* juga bisa disebut standart deviasi. Dalam kasus ini

nilainya sebesar 1,14448%. Semakin kecil standart deviasi berarti model semakin baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh tambahan penghasilan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kota Padang Panjang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,501 atau 50,1 %. 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).

## BIBLIOGRAFI

- Dwianto, Agung Surya, Purnamasari, Pupung, & Tukini, Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>. [Google Scholar](#)
- Firmandari, Nuraini. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbis*, IX(1), 25–34. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Karomah, Nurul Giswi, & Aldiansyah, Aldiansyah. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.263>. [Google Scholar](#)
- Kasenda, Ririvega. (2013). dengan tingkat signifikan  $> \alpha$  . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. [Google Scholar](#)
- Maria, Dewi Santi. (2016). Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. *Profil Kesehatan Kabupaten Simeulue*, 53(9), 40.
- Meriana Madjid. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93. [Google Scholar](#)
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Mosal. [Google Scholar](#)
- Pegawai, Penghasilan, Di, T. P. P., & Susanto, Adi. (2020). *Implementasi Kebijakan Tambahan*. 10, 43–52. [Google Scholar](#)
- Pratama, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109. [Google Scholar](#)
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha ilmu. [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Sarjono, Haryadi, & Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. *Jakarta: Salemba Empat*, 5(2), 23–34. [Google Scholar](#)

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Veni, Rikusita, Malavia, Mardani Ronny, & Rahman Fahrurrozy. (2016). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Riset ...*, 82–94. [Google Scholar](#)

Walikota. (2020). *Peraturan Walikota Padang Panjang*. Padang Panjang.

Wibowo, Pudjo. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189. [Google Scholar](#)

Yalitoba, Anas, & Satyagama, Universitas. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare Vol.*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Chitra Indah Sari (2021)

**First publication right:**

Journal Syntax Literate

**This article is licensed under:**

