

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PRINGSEWU**

(Skripsi)

Oleh

**INDRI SAFITRI
NPM 1916041026**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh

INDRI SAFITRI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

Indri Safitri

Penelitian ini ditujukan untuk menguji teori Afandi yang juga didukung oleh teori Hasibuan dan Singodimedjo yang mengungkapkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui pengisian kuesioner oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi berpengaruh sebesar 43,4% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, (2) variabel pengawasan berpengaruh sebesar 66,6% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, (3) variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh sebesar 68,6% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Kata Kunci : kompensasi, pengawasan, disiplin kerja pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND SUPERVISION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF PRINGSEWU DISTRICT

By

Indri Safitri

This study aims to verify Afandi's theory which is also supported by Hasibuan and Singodimedjo's theory which states that compensation and supervision have an effect on employee work discipline. This study aims to determine the effect of compensation and supervision on employee work discipline at the Pringsewu Regency Regional Secretariat office. The research method used in this study is an associative quantitative method with data collection through filling out questionnaires by respondents. The population in this study was 73 respondents. The sampling technique used was the saturated sample technique so that the entire population was used as a sample. The results of the study showed that: (1) the compensation variable had an effect of 43.4% on employee work discipline at the Pringsewu Regency Regional Secretariat office, (2) the supervision variable had an effect of 66.6% on employee work discipline at the Pringsewu Regency Regional Secretariat office, (3) the compensation and supervision variables had an effect of 68.6% on employee work discipline at the Pringsewu Regency Regional Secretariat office.

Keywords: *compensation, supervision, employee work discipline*

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa : **Indri Safitri**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1916041026

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. **Komisi Pembimbing**


Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si.
NIP. 19710122 199512 2 001


Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.
NIP. 19821212 200801 2 017

1. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**


Meiliyana, S.IP., M.A.
NIP. 19740520 200112 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si



Sekretaris : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.



Penguji Utama : Nana Mulyana, S.IP., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 19760821 200003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 31 Januari 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 31 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Indri Safitri
Meterai Rp 10.000

Indri Safitri
NPM 1916041026

RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama lengkap Indri Safitri merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara sekaligus anak perempuan satu-satunya dari pasangan Bapak Sugiran dan Ibu Junah yang dilahirkan di Desa Kurungan Nyawa tepatnya di Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran pada tanggal 17 Juni 2001. Penulis memiliki dua kakak kandung laki-laki yang bernama Dedi Setiawan, S.E. dan Junaedy.

Penulis memulai jenjang pendidikannya di SD Negeri 3 Kurungan Nyawa pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 14 Bandar Lampung sejak tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 hingga 2019, penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 16 Bandar Lampung. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan tinggi di Universitas Lampung di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada tahun 2019 melalui jalur SBMPTN.

Selama menjalani perkuliahan, penulis aktif di organisasi kampus, seperti Himagara FISIP Unila, dan menjadi anggota di organisasi English Society (Eso Unila). Selain itu, penulis juga aktif mengikuti program yang diselenggarakan oleh kampus seperti Program Mahasiswa Magang Bersertifikat (PMMB) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu pada bulan Maret-Agustus 2022, Program Talent Scouting Academy (TSA) yang diselenggarakan oleh Kementerian Kominfo pada bulan Oktober-Desember 2022. Kemudian terhitung selama 8 bulan sejak Oktober 2022-Juni 2023, penulis diterima magang di PT. Pelabuhan Indonesia Regional II Panjang melalui Program Magang Bertalenta (Magenta) BUMN. Penulis juga melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2022 di Desa Batang Hari Ogan, Kecamatan Tegineneng, Kabupaten Pesawaran.

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Segala puji bagi Allah SWT. Dzat yang sempurna.
Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah
Rasulullah Muhammad SAW.

Dengan ketulusan hati dan rasa sayang yang tiada henti,
ku persembahkan karyaku ini sebagai tanda cinta,
kasih sayang, dan terima kasihku kepada:

Ayah dan Ibu Tercinta, (Bapak Sugiran dan Ibu Junah)

yang telah membesarkan, mendidik dan memberikan kasih sayang tiada henti,
tanpa lelah selalu mendoakan disetiap langkah yang kujejaki. Terima kasih atas
dukungan dan kepercayaan yang telah kalian berikan kepadaku hingga saat ini,
terima kasih karena selalu menjadi tempat keluh kesahku selama ini, dan terima
kasih karna tidak pernah menjadi orang tua yang memaksakan kehendaknya
kepada anakmu ini. Teruslah sehat dan bahagia untuk kedua orang yang akan
selalu kucintai dan menjadi prioritasku.

Kakak dan Keponakan Tersayang (Aa Dedi, Aa Naey, Mba Vanda, Aurumi dan Devano)

Terima kasih atas dukungan dan doa yang selama ini diberikan hingga skripsi ini
dapat terselesaikan.

Para Pendidik Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Terima kasih untuk bimbingan yang selama ini diberikan dengan penuh ketulusan
dan kesabaran hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Serta

**Almamater Tercinta
Universitas Lampung**

MOTTO

“We suffer more in imagination than in reality”
(Seneca)

“You do not need to be perfect, you just need to be consistent”
(Atomic Habits)

“In our lives, we may experience some hardships. When you’re faced with such things, don’t blame yourself. Talk to yourself that you will do better next time, and a failure is the mother of success. It will be the springboard for the next success”
(K.S.J)

“Don,t always judge yourself as less capable than other people, every individual must have at least one ability that they can excel at”
(M.S)

SANWACANA

Alhamdulillah rabbi ‘alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana administrasi negara Fakultas Ilmu Social dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Ibu Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing utama penulis dalam menyusun skripsi. Terima kasih karena telah bersedia menjadi dosen pembimbing penulis dan selalu meluangkan waktunya untuk menjadi pembimbing penulis hingga akhir. Terima kasih juga atas seluruh saran dan ilmu yang diberikan kepada penulis. Semoga kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertai ibu yayuk.
2. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing pembantu penulis dalam menyusun skripsi. Terima kasih atas seluruh saran dan masukan serta ilmu yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi

ini. Terima kasih juga karena telah bersedia menjadi dosen pembimbing penulis dan selalu meluangkan waktunya untuk mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini hingga akhir. Semoga kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertai kehidupan bu dewie.

3. Bapak Nana Mulyana, S.IP., M.Si., selaku dosen penguji skripsi penulis. Terima kasih atas seluruh saran dan masukan yang Bapak berikan kepada penulis sejak seminar proposal hingga skripsi ini selesai. Semoga kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertai kehidupan pak nana.
4. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama penulis menjalani pendidikan akademik.
5. Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih banyak Bapak dan Ibu atas ilmu yang selama ini diberikan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Lampung.
9. Mba Wulan dan Mba Rukiah selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara, terima kasih banyak atas bantuannya dalam membantu penulis mengurus kepentingan administratif selama proses akademik.
10. Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
11. Leo dan Luffy terima kasih atas keberdaan kalian yang tak pernah kusangka akan membawa kebahagiaan dan penghilang penatku selama masa skripsi. Teruslah sehat dan berada disisiku wahai kedua makhluk dengan segala tingkah lakunya.
12. Sahabat yang selalu ada Alsa, terima kasih banyak telah menjadi teman yang selalu ada dan selalu memberikan dukungan, nasihat serta selalu meluangkan

waktunya untuk penulis. Semoga kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertaimu.

13. Teman-teman yang selama ini menemani masa perkuliahan penulis (Agatha, Faradilla, Jono, Laila, Made, Marfu, Putri, Risandi, Sabrina, Tiara) dan teman-teman GRANADA. Terima kasih banyak atas waktu, dukungan, bantuan dan canda tawa yang dilalui bersama selama masa perkuliahan. Terima kasih telah menjadi pihak yang tidak hanya memberikan kebahagiaan dimasa perkuliahan, tetapi juga menjadi orang-orang yang memberikan pengalaman dan wawasan baru kepada penulis. Semoga kesehatan, kebahagiaan dan kesuksesan selalu menyertai kehidupan kalian.
14. Diriku sendiri (Indri Safitri). Terima kasih banyak telah berhasil melawan rasa malas, bosan, dan takut yang telah kau alami selama masa penyusunan skripsi ini. Tidak apa jika kau merasa lebih lambat dan tertinggal dari yang lainnya, tapi selalu ingat bahwa manusia memiliki langkahnya masing-masing. Semoga ini menjadi awalan kesuksesanmu dimasa depan. Tetaplah bersyukur dengan apa yang kau miliki dan bekerja keraslah untuk mencapai apa yang kau impikan. Semoga setiap langkahmu selalu dipermudah serta kesehatan dan kebahagiaan selalu menyertai kehidupanmu.
15. Kepada seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung saya ucapkan terima kasih banyak.

Bandar Lampung, 31 Januari 2025

Penulis,

Indri Safitri

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Tentang Disiplin Kerja	10
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja	16
2.2.4 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	17
2.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	18
2.2.6 Disiplin Kerja PNS.....	19
2.3 Tinjauan Tentang Kompensasi	20
2.3.1 Definisi Kompensasi.....	20
2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi	21
2.3.3 Tujuan Kompensasi.....	21
2.3.4 Asas-asas Kompensasi	22
2.3.5 Indikator Kompensasi	23
2.3.6 Kompensasi PNS.....	25
2.4 Tinjauan Tentang Pengawasan	28

2.4.1	Definisi Pengawasan.....	28
2.4.2	Jenis Pengawasan.....	29
2.4.3	Tujuan Pengawasan	30
2.4.4	Prinsip-prinsip Pengawasan.....	30
2.4.5	Indikator Pengawasan	31
2.4.6	Pengawasan PNS	33
2.5	Kerangka Pikir	34
2.6	Hipotesis Penelitian	35
III.	METODE PENELITIAN.....	36
3.1	Tipe dan Pendekatan Penelitian	36
3.2	Lokasi Penelitian.....	36
3.3	Variabel Penelitian	37
3.3.1	Variabel Independen.....	37
3.3.2	Variabel Dependen	37
3.4	Definisi Konseptual Variabel Penelitian	37
3.4.1	Kompensasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten	
	Pringsewu (X1).....	37
3.4.2	Pengawasan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten	
	Pringsewu (X2)	38
3.4.3	Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten.....	
	Pringsewu (Y).....	38
3.5	Definisi Operasional	38
3.6	Skala Pengukuran	41
3.7	Populasi dan Sampel.....	42
3.7.1	Populasi	42
3.7.2	Sampel	42
3.8	Sumber Data	43
3.9	Teknik Pengumpulan Data	43
3.10	Uji Instrumen.....	43
3.10.1	Uji Validitas.....	43
3.10.2	Uji Realibilitas.....	46
3.11	Teknik Analisis Data (Uji Asumsi Klasik).....	47
3.11.1	Uji Normalitas	47

3.11.2 Uji Linearitas	48
3.11.3 Uji Multikolinieritas	50
3.11.4 Uji Heterokedastisitas	50
3.12 Pengujian Hipotesis	52
3.12.1 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.12.2 Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.12.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	53
3.12.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	53
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum	55
4.1.1 Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu	55
4.1.2 Fungsi dan Tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu	56
4.1.3 Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu	58
4.1.4 Struktur Organisasi	58
4.2 Karakteristik Responden	60
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.3.1 Variabel Kompensasi	62
4.3.2 Variabel Pengawasan	68
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja	75
4.4 Uji Hipotesis	83
4.4.1 Uji Signifikansi Parsial (T)	83
4.4.2 Uji Signifikansi Simultan (F)	84
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	85
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	90
4.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	92
4.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	93

V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
 DAFTAR PUSTAKA	98
 LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	26
2. Tunjangan Suami/Istri dan Anak	27
3. Tunjangan Lauk Pauk/Makan	27
4. Defini Operasional	38
5. Skala Pengukuran.....	42
6. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi.....	44
7. Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengawasan.....	45
8. Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja.....	45
9. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kompensasi	46
10. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Pengawasan	47
11. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Disiplin Kerja.....	47
12. Uji Normalitas	48
13. Uji Linearitas Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	49
14. Uji Linearitas Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	49
15. Uji Multikolinearitas	50
16. Uji Heterokedastisitas	51
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
19. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
20. <i>Crosstabulation</i> Indikator Gaji	63
21. <i>Crosstabulation</i> Indikator Insentif	64
22. <i>Crosstabulation</i> Indikator Tunjangan	66
23. <i>Crosstabulation</i> Indikator Fasilitas	67
24. <i>Crosstabulation</i> Indikator Penetapan Standar Pelaksanaan.....	69

25. <i>Crosstabulation</i> Indikator Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan	70
26. <i>Crosstabulation</i> Indikator Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Nyata	72
27. <i>Crosstabulation</i> Indikator Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Dengan Standar : Evaluasi.....	73
28. <i>Crosstabulation</i> Indikator Pengambilan Tindakan Koreksi.....	75
29. <i>Crosstabulation</i> Indikator Masuk Kerja Tepat Waktu.....	76
30. <i>Crosstabulation</i> Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif	78
31. <i>Crosstabulation</i> Indikator Tidak Pernah Mangkir/Tidak Bekerja	79
32. <i>Crosstabulation</i> Indikator Mematuhi Seluruh Peraturan Instansi.....	80
33. <i>Crosstabulation</i> Indikator Target Pekerjaan	81
34. <i>Crosstabulation</i> Indikator Membuat Laporan Kerja Harian	83
35. Uji t Variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	83
36. Uji t Variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	84
37. Hasil Uji F.....	84
38. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	85
39. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	85
40. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	86
41. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
42. Interval Kelas	90
43. Nilai Mean Variabel.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	34
2. Jumlah Responden Indikator Gaji	62
3. Jumlah Responden Indikator Insentif.....	64
4. Jumlah Responden Indikator Tunjangan.....	65
5. Jumlah Responden Indikator Fasilitas	67
6. Jumlah Responden Indikator Penetapan Standar Pelaksanaan	68
7. Jumlah Responden Indikator Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan	70
8. Jumlah Responden Indikator Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Nyata.....	71
9. Jumlah Responden Indikator Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan Dengan Standar : Evaluasi	73
10. Jumlah Responden Indikator Pengambilan Tindakan Koreksi	74
11. Jumlah Responden Indikator Masuk Kerja Tepat Waktu	76
12. Jumlah Responden Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif.....	77
13. Jumlah Responden Indikator Tidak Pernah Mangkir/Tidak Bekerja.....	78
14. Jumlah Responden Indikator Mematuhi Seluruh Peraturan Instansi	80
15. Jumlah Responden Indikator Target Pekerjaan.....	81
16. Jumlah Responden Indikator Membuat Laporan Kerja Harian	82

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Manusia sebagai makhluk individual memiliki sikap, pemikiran maupun perilaku yang berbeda-beda setiap individunya. Dimana mereka memiliki akal untuk meniru sikap ataupun perilaku yang dilakukan oleh individu lain yang bilamana hal tersebut baik maka akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup individu tersebut, namun apabila sebaliknya maka hal tersebut akan memberikan pengaruh yang negatif dan mempengaruhi tatanan kehidupan individu ini sendiri. Adanya perilaku untuk meniru tindakan orang lain tersebut dapat menjadi suatu kebiasaan yang akan terus menerus dilakukan secara berulang-ulang sehingga akan menjadi suatu kebiasaan ataupun nilai yang diyakini kebenarannya bagi individu yang melakukannya.

Sikap disiplin pegawai misalnya, dimana sikap disiplin merupakan suatu sikap atau tindakan taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dimana individu ini berada. Adanya sikap disiplin ini sendiri juga didasari oleh suatu kebiasaan yang dimiliki oleh pegawai, dimana bila pegawai tersebut sudah terbiasa dengan sikap tidak disiplinnya maka akan sulit untuk merubah kebiasaan tersebut, kecuali adanya kesadaran yang tinggi dari pegawai ini sendiri untuk merubah sikapnya atau adanya sanksi yang dijadikan sebagai ancaman bagi pegawai untuk tidak melakukan tindakan tidak disiplin tersebut. Pada kenyataannya sikap disiplin bagi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat membantu kelangsungan pencapaian visi misi dari instansi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pangarso dan Susanti dalam Eka (2020) bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting karena disiplin kerja pada dasarnya

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang akan dimiliki oleh pegawai yang pada akhirnya akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu diperlukannya beberapa upaya yang dilakukan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai (Dirgahayu, 2021).

Peraturan terkait disiplin kerja khususnya bagi PNS sebenarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan kemampuan dalam mematuhi kewajiban dan menghindari pelanggaran yang sudah ditetapkan dalam hukum. Tujuan dari peraturan ini yaitu sebagai panduan hukum dalam menegakkan disiplin pegawai serta memastikan tata tertib dalam pelaksanaan tugas. Namun nyatanya walaupun sudah ada peraturan hukum yang mengatur terkait disiplin kerja pegawai, realita di lapangan berbanding terbalik dengan apa yang ditujukan dari peraturan tersebut. Contohnya saja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu sebagai instansi pemerintahan yang bertugas membantu Bupati dalam penyusunan serta pengoordinasian administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif juga menjadi salah satu contoh instansi pemerintah yang dinilai masih kurang dalam tingkat pendisiplinan pegawainya. Hal ini dapat dinilai dari hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhitung sejak 11 Maret – 11 Agustus 2022 pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja juga terjadi pada instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang kerap kali dijumpai pegawai-pegawai yang datang dan pulang tidak tepat dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan, dimana jam masuk instansi biasanya pada pukul 07.30 WIB tetapi masih ada saja pegawai yang hadir diatas pukul 08.00 dan juga pulang sebelum waktu pulang yang ditentukan instansi yaitu pada pukul 16.30 WIB. Adanya perilaku ini dapat membuktikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki beberapa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu masih kurang baik dan diperlukannya peningkatan disiplin kerja pegawai.

Permasalahan terkait disiplin kerja pegawai ini sebenarnya banyak dialami oleh instansi pemerintahan lainnya di Indonesia tidak hanya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu saja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan contohnya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Bagia (2022) dalam penelitiannya pada Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng mengungkapkan bahwa faktor penyebab kurangnya disiplin pegawai disebabkan baik itu dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri seperti kurangnya kesadaran pegawai, konflik yang terjadi di dalam organisasi, lingkungan kerja dan juga faktor lainnya. Ramvita (2023) dalam penelitiannya pada Badan Penelitian dan pengembangan Daerah Provinsi Lampung mengemukakan bahwa meskipun telah dilakukannya aturan ketat disiplin pegawai, tetap tidak membawa banyak perubahan. Dengan adanya ungkapan yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti tersebut mengungkapkan bahwa kurangnya disiplin pegawai ini disebabkan oleh banyak faktor, yang bahkan dengan adanya pengambilan tindakan memperketat peraturan sebagai solusi permasalahan tersebut pun masih belum mampu sepenuhnya mengatasi permasalahan terkait disiplin pegawai ini.

Para ahli mengemukakan bahwa permasalahan terkait disiplin kerja diduga karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Sebagaimana teori yang dikemukakan Singodimedjo (2015) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja pegawai. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, Afandi (2018) mengemukakan bahwa faktor gaya kepemimpinan, kompensasi,

penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan kerja, sanksi hukuman, loyalitas, dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh beberapa ahli di atas terkait faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dapat dilihat bahwa masing-masing teori menyebutkan kedua faktor yang sama yaitu faktor yang berkaitan dengan kompensasi dan juga pengawasan. Dimana hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yakni misalnya pada penelitian yang dilakukan oleh Husain (2020) dalam penelitiannya pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimana hal ini didasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana sebesar 0,896, yang berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,896. Selain itu Yasmeardi dan Putri (2019) dalam penelitiannya pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai menyatakan bahwa adanya pengawasan yang dilakukan kepada pegawai memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinan (R-Square) pengawasan (X) yang diperoleh yaitu sebesar 0.555 atau 55.5%.

Terdapat alasan mengapa beberapa teori di atas menyebutkan kedua faktor yang sama yaitu kompensasi dan juga pengawasan, karena diketahui bahwa kedua faktor ini memiliki peranan penting untuk mendorong meningkatnya disiplin kerja pegawai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2018), bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting bagi instansi karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Sedangkan pengawasan dirancang dengan tujuan untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan atau penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah ditetapkan (Handoko dalam Mahmud, 2019).

Berbicara terkait kedua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut, diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan pada disiplin pegawai sebenarnya sudah dilakukan sejak lama, namun cara pengawasan yang dilakukan dari tahun ke tahunnya mengalami perubahan sehingga terdapat perbedaan beberapa cara pengawasan. Hal ini dikarenakan dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang makin modern dan penggunaan teknologi bukan lagi merupakan hal yang tabu untuk digunakan sebagai alat bantu pekerjaan. Contohnya saja pada zaman sebelum berkembangnya teknologi seperti saat ini, pengawasan biasanya dilakukan melalui daftar kehadiran pegawai yang masih menggunakan absensi manual berupa kertas kehadiran dimana pada saat ini sudah banyak instansi pemerintahan yang menggunakan absensi berbentuk digital yang dapat sekaligus digunakan untuk memantau apakah pegawai masih berada di lingkungan kantor atau sudah keluar dari kantor. Selain itu, pada saat dulu pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin benar-benar masih manual dimana pengawasan dilakukan dengan pimpinan yang berkeliling untuk mengecek satu persatu ke ruangan pegawai apakah mereka berada di tempat dan melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada saat ini banyak instansi yang sudah mengandalkan adanya teknologi yaitu berupa kamera pengawas CCTV yang digunakan untuk mengawasi pegawai apakah mereka masih berada di dalam ruangan atau sudah keluar dari kantor dengan hanya melihat melalui monitor pengawas yang biasanya dipasang di dalam ruangan pimpinan, sehingga pimpinan tidak perlu keluar dan melakukan pengecekan pegawai secara manual, dan cara ini juga yang telah diterapkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu untuk mengawasi pegawainya, selain itu pengimplementasian absensi digital juga sudah mulai diterapkan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Terkait permasalahan kompensasi, seperti yang diketahui bahwa PNS sebagai Aparatur Negara pastinya menerima kompensasi yang diberikan oleh pemerintah baik itu berupa gaji, insentif, maupun fasilitas lainnya untuk menunjang pekerjaan pegawai. Sehingga bila permasalahan terkait disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ini dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas yang menyatakan

bahwa kompensasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja pegawai masih belum di yakini kebenarannya apakah juga memiliki pengaruh yang sama terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Sehingga berdasarkan teori dan permasalahan di atas, peneliti berniat untuk menguji kebenaran dari teori Afandi (2018) yang juga didukung oleh teori Hasibuan (2020) dan Singodimedjo (2015), yang mengatakan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Sehingga judul yang akan peneliti angkat yaitu terkait “Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu?
3. Apakah kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk memperoleh hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk memperoleh hasil pengujian pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
3. Untuk memperoleh hasil pengujian pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis pengalaman serta menambah wawasan untuk memperluas ilmu yang telah diperoleh selama berada di bangku kuliah, sehingga penulis mampu mengaitkan teori-teori yang telah di pelajari dengan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi terhadap penelitian-penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan/saran dalam menangani permasalahan disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

b. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mendapatkan pengalaman langsung dan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan oleh penulis sebagai bahan perbandingan ataupun referensi untuk memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian. Adapun dengan penelitian terdahulu ini, peneliti mengambil tiga hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian penulis.

Peneliti Yasmeardi & Putri (2019) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengawasan yang dilakukan kepada pegawai memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinan (R-Square) pengawasan (X) yang diperoleh yaitu sebesar 0.555 atau 55.5%. adapun penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus pada penelitian tersebut yakni untuk mengetahui pengaruh faktor pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dan juga metode penelitian yang digunakanpun kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan yaitu dimana penelitian terdahulu tersebut hanya meneliti satu variabel bebas yakni pengawasan. Selain itu, lokasi penelitian juga menjadi pembeda lainnya antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

Peneliti Husain (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta

Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimana hal ini didasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana sebesar 0,896, yang berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,896. Adapun penelitian terdahulu ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus pada penelitian sama-sama berfokus pada pengaruh yang diberikan oleh faktor kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai dan juga penggunaan metode penelitian kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan yaitu dimana lokasi penelitian yang dipilih peneliti saat ini berbeda dengan penelitian terdahulu tersebut dan penelitian yang peneliti lakukan tidak hanya berfokus pada satu variabel bebas saja, melainkan terdapat variabel bebas lainnya.

Peneliti Zurrianti & Yuliasri (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dimana hal ini menunjukkan pentingnya pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas pada pegawai. Sedangkan untuk X2 yaitu faktor kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini menandakan bahwa adanya pemberian imbalan yang sesuai sebagai balas jasa dapat meningkatkan komitmen dan ketaatan pegawai terhadap aturan kerja yang berlaku. Selain itu faktor lingkungan kerja sebagai X3 juga menunjukkan hasil yang sama yaitu dimana lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk perilaku disiplin pegawai dalam bekerja. Adapun hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana fokus penelitian yang sama yaitu kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan yaitu pada lokasi penelitian dan variabel bebas lainnya yang diteliti.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dengan penelitian terdahulu di atas yakni terletak pada pembahasan variabel bebas yang diteliti, dimana peneliti membahas lebih rinci mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, perbedaan lokasi penelitian juga menjadi faktor pembeda lainnya.

2.2 Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Sikap disiplin pada dasarnya merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu karena sikap disiplin memiliki peranan penting di dalam kehidupan untuk mengatur bagaimana setiap individu harus bersikap sesuai norma ataupun nilai kehidupan yang diyakini. Disiplin atau tidaknya seseorang dapat dipengaruhi dari banyak faktor baik itu faktor internal maupun eksternal itu sendiri, namun menurut pendapat penulis sikap disiplin sangat besar dipengaruhi oleh faktor internal individu itu sendiri yakni kesadaran dari individu tersebut untuk melakukan sikap disiplin. Karena bila individu itu sendiri tidak memiliki keinginan untuk merubah diri untuk bersikap disiplin maka sikap tersebut tidak akan sempurna dimiliki oleh individu tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020) bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Selain itu, Alex S. Nitisemito dalam (Tsauri, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu merupakan suatu sikap tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu merupakan suatu sikap kesadaran seseorang terhadap segala peraturan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis yang diberlakukan di dalam sebuah perusahaan/organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali dan bersedia menerima sanksi yang sesuai apabila melanggar peraturan-peraturan yang telah diterapkan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik itu internal maupun eksternal, hal ini disebabkan karena munculnya sikap disiplin tidak hanya di dorong oleh permasalahan internal seperti kesadaran diri untuk bersikap disiplin saja melainkan juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungan atau bila di lingkup kerja sikap pimpinan dan sikap rekan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan

Tanpa kepemimpinan yang efektif pegawai cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Seorang pemimpin harus dapat memimpin dan mengarahkan individu atau suatu kelompok agar tercapainya suatu tujuan yang dimana dalam menjalankan tugas para pegawai harus memiliki disiplin yang baik.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja.

3. Faktor penghargaan

Penghargaan memiliki pengaruh terhadap disiplin pegawai karena dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Penting bagi pimpinan untuk menyadari bahwa pegawai cenderung bersikap

disiplin dan bekerja keras ketika mereka memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka melalui hasil pekerjaan mereka

4. Faktor kemampuan

Kemampuan menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin pegawai karena dengan adanya pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat menimbulkan sikap disiplin dan bekerja keras yang dimiliki oleh pegawai.

5. Faktor keadilan

Pada dasarnya manusia memiliki keinginan untuk diperlakukan secara adil dengan manusia lainnya baik itu pada ranah pekerjaan sekalipun, sehingga dengan adanya sikap adil yang diberikan kepada pegawai dapat memicu timbulnya sikap disiplin pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku di instansi.

6. Faktor pengawasan

Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin memberikan pengaruh terhadap disiplin pegawai. Dengan adanya pengawasan ketat yang dilakukan dapat menimbulkan rasa takut dan segan bawahan apabila melanggar peraturan yang berlaku sehingga dengan adanya pengawasan yang ketat akan melahirkan disiplin yang tinggi.

7. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya disiplin kerja pegawai.

8. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sehingga perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

9. Faktor loyalitas

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

10. Faktor budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu nilai norma atau kebiasaan yang diyakini kebenarannya oleh pegawai sehingga akan sulit untuk dihilangkan. Oleh karena itu, apabila suatu instansi memiliki budaya organisasi yang baik yang menuntut pegawainya untuk bersikap disiplin maka tingkat kedisiplinan pegawainya akan tinggi. Hal ini karena budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap terbentuknya disiplin kerja pegawai.

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Sampeliling (2015) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,

perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin pegawai akan mampu membuat pegawai untuk

terbiasa melakukan sikap disiplin, apalagi bila adanya partisipasi aktif yang ditujukan pegawai untuk mendukung perubahan-perubahan yang dapat meningkatkan tingkat disiplin pegawai.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. Tujuan dan Kemampuan

Adapun tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Dimana maksud dari faktor ini yaitu harus adanya kesesuaian antara tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai dengan kemampuan pegawai tersebut. Hal ini ditujukan agar pegawai dapat bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Teladan pimpinan

Faktor teladan pimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai, hal ini disebabkan karena pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa disini yaitu dapat berupa gaji dan kesejahteraan, dimana balas jasa termasuk kedalam salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karna dengan adanya balas jasa diharapkan dapat menimbulkan rasa kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya.

4. Keadilan

Adanya ego dan sifat manusia yang selalu merasa tinggi dan menuntut adanya perlakuan yang sama terhadap manusia lainnya menyebabkan keadilan ikut menjadi faktor pendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai.

5. Pengawasan melekat (waskat)

Dengan adanya tindakan pengawasan yang diberikan pada pegawai membuat pimpinan harus ikut aktif untuk mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Adanya

pengawasan melekat ini ditujukan untuk merangsang tingkat kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peranan penting dalam ikut memelihara kedisiplinan pegawai. Pemberian sanksi hukuman baik itu berupa hukuman ringan atau berat akan berpengaruh baik/buruk terhadap kedisiplinan pegawai. Dimana pemberian sanksi hukuman ini harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh pegawai.

7. Ketegasan

Sikap tegas dari pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dimana pimpinan dituntut untuk bersifat tegas dan berani untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan di instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Dimana disini pimpinan memiliki peranan untuk menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik itu secara vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya.

2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya ditujukan untuk mengatur dan menjadi acuan bagi pegawai dalam mengambil tindakan agar tetap sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun walaupun begitu terdapat pendapat lain dari ahli (Afandi (2018) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi yaitu antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau organisasi dengan begitu, hubungan yang

terjalin antara individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Diantaranya sikap, perilaku, pola kehidupan yang baik. Dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu lama. Salah satu proses membentuk kepribadian tersebut di lakukan melalui melalui proses latihan. Latihan tersebut di lakukan secara bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

3. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang di sertai sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Sanksi atau hukuman dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi kuat serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku.

2.2.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja juga dibutuhkan prinsip-prinsip yang harus dipegang kuat yang dapat dijadikan acuan dalam mendorong meningkatkannya disiplin kerja pegawai sehingga pada suatu waktu tidak terjadi penyimpangan yang mendasari pengkondisian disiplin kerja tersebut. Menurut Afandi (2018) untuk mengkondisikan pegawai agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

2.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Afandi (2018) mengemukakan beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yakni:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan instansi
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Pendapat lain dikemukakan oleh Sutrisno dalam Jayanti (2022) bahwa terdapat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu antara lain:

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Pada variabel disiplin kerja yang akan diteliti adalah disiplin kerja pegawai yang mengacu pada dimensi menurut Afandi (2018). Adapun alasan pemilihan dimensi ini dimana pada dimensi lainnya yaitu yang

dikemukakan oleh Sutrisno dalam Jayanti (2022) peneliti merasa bahwa point-point yang dikemukakan masih dirasa belum cukup untuk mengukur tingkat disiplin kerja pegawai yang akan diteliti. Sementara ke enam point indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dirasa sudah cukup dan sesuai dengan fokus pada penelitian ini.

2.2.6 Disiplin Kerja PNS

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021, disiplin PNS merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 8 dijelaskan terkait tingkat hukuman disiplin yakni:

1. **Disiplin ringan**, yang terdiri atas:
 - a. teguran lisan
 - b. teguran tertulis
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. **Disiplin sedang**, yang terdiri atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. **Disiplin berat**, yang terdiri atas:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

2.3 Tinjauan tentang Kompensasi

2.3.1 Definisi Kompensasi

Pegawai sebagai individu yang memiliki kebutuhan untuk menunjang kehidupannya dalam sehari-hari pasti memiliki standar atau harapan peningkatan pada perekonomian yang dihasilkan dari kerja kerasnya dalam bekerja pada suatu instansi ataupun perusahaan, dimana balas jasa atas dedikasi mereka pada instansi diharapkan tidak hanya berasal dari gaji pokok saja. Karena dengan adanya imbalan lain yang diberikan seperti tunjangan, insentif maupun fasilitas tambahan yang diberikan dapat menimbulkan semangat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan mematuhi segala peraturan yang ditetapkan instansi. Selain itu, pegawai juga dapat merasa lebih dihargai oleh instansi ataupun perusahaan atas kinerja yang telah mereka berikan untuk bersama-sama menjalankan visi misi yang dimiliki oleh instansi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dwianto dalam Ardini (2021) bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena pegawai tersebut mengeluarkan tenaga dan gagasannya untuk memajukan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada instansi. Sedangkan Afandi (2018) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu merupakan pendapatan atau bentuk kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai baik itu berupa uang, barang langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu merupakan alat balas jasa yang digunakan oleh instansi sebagai imbalan kepada pegawai atas dedikasi yang telah diberikan oleh pegawai terhadap instansi. Adapun tujuan dari adanya kompensasi ini yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin,

serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Afandi, 2018). Selain itu, Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi instansi karena kompensasi dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif (Siagian, 2018).

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Adapun menurut Afandi (2018) kompensasi terdiri atas tiga komponen yakni:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi
3. Ganjaran *non financial* (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

2.3.3 Tujuan Kompensasi

Adanya pemberian kompensasi kepada pegawai yang telah ditentukan oleh instansi pastinya memiliki tujuan-tujuan lainnya tidak hanya sebagai balas jasa terhadap jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada instansi saja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Afandi (2018) bahwa adanya pemberian kompensasi ditujukan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
Dengan adanya pemberian kompensasi terciptanya ikatan kerja sama formal antara instansi dengan pegawai, dimana pegawai diharuskan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan instansi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan instansi
Dengan adanya pemberian kompensasi, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan efektif
Jika kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang *qualified* untuk instansi akan lebih mudah
4. Sebagai motivasi kerja
Bila kompensasi yang diberikan instansi berjumlah cukup besar maka pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas pegawai
Dengan adanya kebijakan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil
6. Disiplin kerja
Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Hal ini karena pegawai diharapkan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku
7. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.3.4 Asas-Asas Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi pastinya harus ada asas-asas yang dipegang yang sesuai dengan peraturan yang berlaku agar kompensasi dapat diterima dengan adil serta layak oleh pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), bahwa terdapat beberapa asas-asas kompensasi yang harus diperhatikan yakni:

1. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil akan tercipta

suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang ideal dan sesuai dengan kemampuan instansi. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah melalui undang-undang perburuhan yang berlaku.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Badriyah dalam Ardini dan Pradana (2021) dibagi menjadi:

1. Gaji/upah

Merupakan kompensasi yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Insentif

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3. Bonus

Merupakan kompensasi atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.

4. Tunjangan

Merupakan pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luarjam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.

5. Fasilitas

Merupakan program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja

Menurut Hasibuan dalam Maryani (2020) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

yaitu uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

yaitu imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3. Insentif

yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan

yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya. Memberikan penghasilan tambahan diluar gaji seperti tunjangan hari raya

5. Fasilitas

yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

Sedangkan menurut Afandi (2018) beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji. Dimana gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan instansi

3. Tunjangan

Contoh dari tunjangan yaitu seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh dari fasilitas yaitu seperti mobil instansi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses khusus lainnya yang diperoleh pegawai dari instansi.

Pada variabel kompensasi yang akan diteliti adalah indikator kompensasi yang mengacu pada indikator menurut Afandi (2018) yaitu indikator gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Adapun alasan pemilihan indikator ini yaitu peneliti merasa bahwa point-point yang dikemukakan oleh Afandi dirasa cukup dan sesuai dengan fokus pada penelitian ini.

2.3.6 Kompensasi PNS

Sebagaimana yang diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan terhadap instansi, sehingga kompensasi yang diberikan instansi dapat berupa berbagai macam jenisnya. Pemberian kompensasi kepada PNS sudah tercantum dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa selain gaji pokok, PNS juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas. Adapun penjelasan lebih lanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Pemberian gaji pokok pada PNS telah diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 berdasarkan pada golongan dan masa kerja golongan seperti sebagai berikut:

Tabel 1. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Gol.	a	b	c	d	e
I	1.685.700 – 2.522.600	1.840.800 – 2.670.700	1.918.700 – 2.783.700	1.999.900 – 2.901.400	
II	2.184.00 – 3.643.400	2.385.00 – 3.797.500	2.485.900 – 3.958.200	2.591.100 – 4.125.600	
III	2.785.700 – 4.575.200	2.903.600 – 4.768.800	3.026.400 – 4.970.500	3.154.400 – 5.180.700	
IV	3.287.800 – 5.399.900	3.426.900 – 5.628.300	3.571.900 – 5.866.400	3.723.000 – 6.114.500	3.880.400 – 6.373.200

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Adapun penjelasan lebih lanjutnya yaitu sebagai berikut:

a. Tunjangan Kinerja (Tukin)

Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja setiap bulan. Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011, penghitungan tunjangan kinerja dilakukan dengan memberikan indeks besaran rupiah (IDRp) tertentu untuk setiap nilai (poin) jabatan. penentuan untuk setiap nilai (poin) jabatan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Penghitungan Tukin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dilakukan dengan cara mengalikan nilai jabatan (NJ) dengan IDRp.

b. Tunjangan Suami/Istri dan Anak

Tabel 2. Tunjangan suami/istri dan anak

Tunjangan Suami/Istri	Tunjangan Anak
Diberikan kepada satu istri/suami yang sah	Diberikan maksimal untuk dua orang anak
Besaran tunjangan suami/istri adalah 10% dari gaji pokok	Besaran tunjangan anak adalah 2% per-anak dari gaji pokok
Apabila pasangan suami istri sama-sama berprofesi sebagai PNS, maka tunjangan hanya akan diberikan kepada pihak yang memiliki gaji pokok lebih tinggi	Belum melampaui batas usia 21 tahun, belum pernah menikah dan tidak berpenghasilan
Tunjangan akan diberhentikan pada bulan berikutnya apabila terjadinya perceraian atau meninggal dunia	Tunjangan akan diberhentikan pada bulan berikutnya apabila meninggal dunia atau tidak memenuhi ketentuan
Untuk memperoleh tunjangan, harus dibuktikan dengan surat nikah dari KUA atau akta nikah dari Kantor Catatan Sipil	Terbukti nyata menjadi tanggungan PNS yang bersangkutan

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

c. Tunjangan Lauk Pauk/Makan

Tunjangan uang makan adalah uang yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan pegawai. Uang makan hanya berlaku bagi PNS instansi pusat, sedangkan uang makan PNS pemerintah daerah bisa diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah masing-masing.

Tabel 3. Tunjangan lauk pauk/makan PNS

Golongan	Besar uang makan (per hari kerja)	Potongan PPh pasal 21
I & II	Rp. 35.000	0%
III	Rp. 37.000	5%
IV	Rp. 41.000	15%

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

d. Tunjangan Hari Raya/Gaji 13

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 pasal 6, tunjangan hari raya dan gaji ketiga belas yang anggarannya bersumber dari APBN bagi PNS terdiri atas; gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan,

tunjangan jabatan atau tunjangan umum dan tunjangan kinerja sesuai pangkat, jabatan, peringkat jabatan, atau kelas jabatannya.

e. Perlindungan

Berdasarkan ketentuan UU ASN Nomor 5 Tahun 2014, PNS berhak memperoleh perlindungan yaitu meliputi:

- Jaminan Kesehatan
- Jaminan kecelakaan kerja
- Jaminan kematian
- Bantuan hukum
- Jaminan hari tua

3. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PNS. Adapun fasilitas yang didapatkan yakni berupa kendaraan dinas, rumah dinas dan peralatan teknologi informasi yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai seperti laptop, PC, printer dan lainnya.

2.4 Tinjauan tentang Pengawasan

2.4.1 Definisi Pengawasan

Pegawai sebagai individu pastinya memiliki sikap yang berbeda dimana ada pegawai yang memang memiliki sikap disiplin yang tinggi dan dedikasi kerja yang tinggi terhadap instansi, tetapi pasti ada saja pegawai yang bersikap sebaliknya yaitu memiliki sikap disiplin dan kurang memberikan dedikasi yang seharusnya terhadap instansi. Sehingga dengan ini diperlukannya pengawasan terhadap pegawai khususnya bagaimana sikap disiplin mereka selama bekerja dan bersikap di dalam lingkungan instansi, hal ini ditujukan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan untuk mencapai visi misi dari organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko dalam

Widiastuti (2020) bahwa pengawasan yaitu merupakan sebuah proses untuk “menjamin” bahwa semua tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Siagian dalam Sriwahyuni (2021) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan memantau aktivitas pekerjaan pegawai yang bertujuan untuk menjaga organisasi agar dapat berjalan sesuai tujuan awal organisasi. Sedangkan menurut Brantas dalam Hendra (2021) pengawasan merupakan sebuah proses yang terdiri dari pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan pengertian pengawasan menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang terdiri dari pemantauan, penilaian hingga pelaporan atas kinerja pegawai yang dengan adanya pengawasan yang dilakukan tersebut diharapkan dapat membantu pencapaian visi misi organisasi. Hal ini sejalan dengan yang telah diungkapkan oleh Remus (2017) bahwa adanya pengawasan diharapkan dapat memperkecil hambatan-hambatan yang terjadi dan dapat segera diantisipasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

2.4.2 Jenis Pengawasan

Adapun dalam proses pengawasan terdapat beberapa jenis pengawasan menurut Ernie dan Saefullah dalam Remus (2017) yaitu:

1. Pengawasan Awal

Pengawasan yang dilakukan pada saat dimulainya pelaksanaan pekerjaan. Ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengawasan Proses

Pengawasan dilakukan pada saat sebuah proses pekerjaan tengah berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan tengah

berlangsung untuk memastikan apakah pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

3. Pengawasan Akhir

Pengawasan yang dilakukan pada saat akhir proses pengerjaan pekerjaan.

2.4.3 Tujuan Pengawasan

Sebagaimana yang diketahui bahwa adanya pengawasan yang dilakukan yaitu pasti tujuannya untuk mengawasi bagaimana sikap pegawai selama bekerja. Namun Hakim dalam Herlina (2018) juga mengemukakan beberapa tujuan pengawasan lainnya yaitu sebagai berikut:

1. Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
2. Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
3. Meningkatkan kelancaran kegiatan dalam sebuah instansi. Dengan adanya pengawasan, setiap program kerja dapat dimaksimalkan.

2.4.4 Prinsip-Prinsip Pengawasan

Dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan, pengawasan harus didasari oleh beberapa asas atau prinsip yang digunakan sebagai acuan bagaimana pengawasan tersebut seharusnya dilakukan agar tidak terjadinya kesalahan yang menghambat proses pengawasan tersebut. Adapun prinsip-prinsip pengawasan itu sendiri yakni sebagai berikut:

1. Dapat merefleksi sifat-sifat serta kebutuhan kegiatan yang diawasi
2. Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan yang terjadi
3. Fleksibel
4. Dapat merefleksi pola organisasi
5. Ekonomis
6. Dapat dimengerti
7. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif

2.4.5 Indikator Pengawasan

T. Hani Handoko dalam Aryadi (2020) mengemukakan beberapa indikator pengawasan kerja yakni sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan
Penetapan standar pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
Dalam hal ini penentuan ukuran-ukuran kinerja harus valid agar pengawasan dapat berlangsung secara efektif.
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
Kinerja pegawai biasanya diukur berbasis kuantitas dan kualitas output, tetapi bagi banyak pekerjaan pengukuran harus lebih mendetail.
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar: evaluasi
Indikator ini dimaksudkan untuk membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan.
5. Pengambilan tindakan koreksi bila perlu
Adanya pengambilan tindakan koreksi diperlukan bila terjadinya penyimpangan dari standar yang dilakukan pegawai.

Menurut Robbins and Coulter dalam Salama (2022) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator pengawasan yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*)
Alat yang dijadikan patokan atau target demi tercapainya hasil yang diinginkan serta menjadi batasan terkait apa yang harus dan tidak harus dilakukan pegawai demi tercapainya target dan tujuan organisasi
2. Pengukuran (*Measurement*)
Merupakan proses yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, maupun bulanan sehingga akan tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil

3. Membandingkan (*Compare*)

Dilakukannya perbandingan antara hasil dengan target atau standar yang ditetapkan organisasi.

4. Melakukan tindakan (*Action*)

Adanya pengambilan tindakan koreksi atau perbaikan apabila terjadinya penyimpangan antara standar dengan realisasi sehingga diperlukannya tindakan koreksi tersebut.

Sondang P Siagian dalam Sriwahyuni (2021) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Kontrol Masukan

artinya pengaturan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia:

- a. Objektivitas
- b. Pelatihan
- c. Alat bantu fasilitas

2. Kontrol perilaku

artinya semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan:

- a. Standar
- b. Evaluasi
- c. Perbandingan
- d. perbaikan

3. Kontrol pengeluaran

artinya semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer:

- a. target kerja
- b. hadiah atau bonus

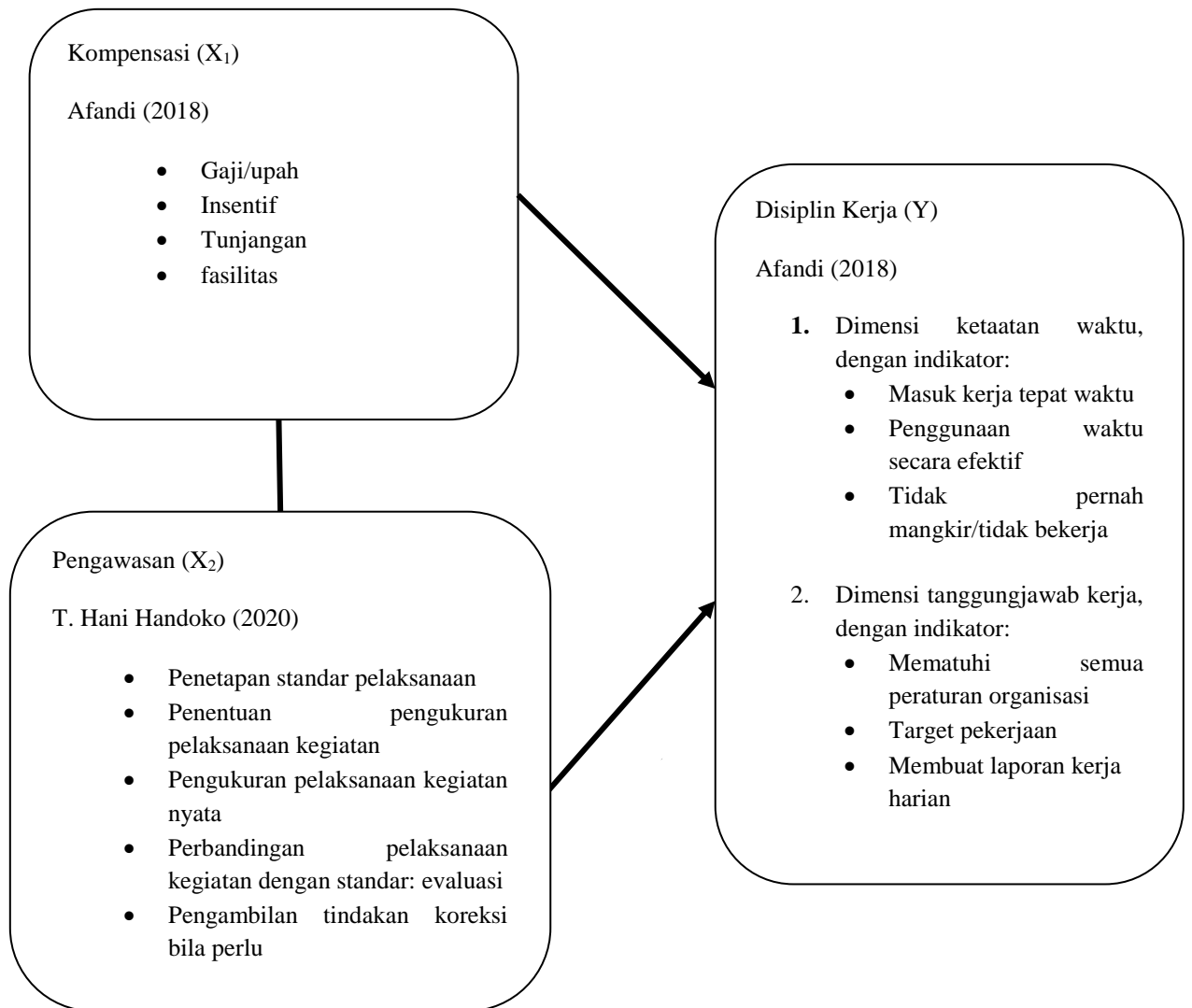
Pada variabel pengawasan yang akan diteliti adalah pengawasan yang mengacu pada pengawasan internal yang dilakukan oleh pemimpin sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Hasibuan (2020) terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai salah

satunya yaitu pengawasan dimana pada pengawasan ini pemimpin dituntut untuk aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja maupun prestasi kerja pegawainya (Hasibuan, 2020). Sehingga penulis memutuskan untuk menggunakan indikator yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko dalam Aryadi (2020) yaitu indikator penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan tindakan koreksi atau perbaikan. Adapun alasan pemilihan dimensi ini yaitu peneliti merasa bahwa point-point yang dikemukakan oleh Aryadi dirasa cukup dan sesuai dengan fokus pada penelitian ini.

2.4.6 Pengawasan PNS

Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Jabatan ASN terdiri atas jabatan manajerial dan nonmanajerial, dimana pada jabatan manajerial salah satunya yaitu jabatan pengawas yang merupakan jabatan manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi, dimana manajemen ASN ini diselenggarakan berdasarkan oleh sistem merit.

2.5 Kerangka Pikir



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan hipotesis yang peneliti rumuskan yaitu sebagai berikut :

1. H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
H01 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
2. H2 = Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
H02 = Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
3. H3 = Kompensasi dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu
H03 = Kompensasi dan Pengawasan secara simultan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Dimana dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diuji yaitu terkait pengaruh variabel kompensasi (X1) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dan variabel pengawasan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (X2) terhadap variabel disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana adanya keterkaitan antara situasi sosial dengan sasaran atau permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang terletak pada JL. Jenderal Sudirman, Yogyakarta, Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung. Dimana pemilihan lokasi ini disebabkan karena adanya permasalahan yang sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2013).

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini, yaitu: Kompensasi Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (X1) dan Pengawasan Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (X2).

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel *predictor*, dan variabel *antecedent*. Dimana variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (Y).

3.4 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Berikut ini dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel kompensasi, Pengawasan dan disiplin kerja :

3.4.1 Kompensasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu (X1)

Kompensasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu merupakan alat balas jasa yang digunakan oleh Sekretaris Daerah sebagai imbalan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu atas dedikasi yang telah diberikan oleh pegawai terhadap instansi.

3.4.2 Pengawasan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

(X2)

Pengawasan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu merupakan kegiatan pengawasan yang digunakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang terdiri dari pemantauan, penilaian hingga pelaporan atas kinerja pegawai yang dengan adanya pengawasan yang dilakukan tersebut diharapkan dapat membantu pencapaian visi misi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

3.4.3 Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

(Y)

Disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yaitu merupakan suatu sikap kesadaran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu terhadap segala peraturan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis yang diberlakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali dan bersedia menerima sanksi yang sesuai apabila melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 4 Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Instrument Pernyataan	Kode	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi	Upah dan Gaji	Gaji yang diterima mampu mencukupi kebutuhan hidup pegawai	K1	Ordinal
			Gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban tugas yang diberikan		
		Insentif	Besarnya uang perjalanan	K2	

			dinas yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pegawai	
			Pemberian insentif kepada pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja	
			Adanya pemotongan TPP mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai	
	Tunjangan		Tunjangan yang diterima dapat membantu meningkatkan kesejahteraan pegawai	K3
			Saya merasa puas dengan adanya tunjangan hari raya yang diterima	
			Saya merasa puas dengan adanya perlindungan asuransi yang diberikan pemerintah yang dapat dipertanggungjawabkan bila terjadi suatu risiko yang sesuai dengan perlindungan asuransi tersebut	
			Saya merasa puas dengan adanya jaminan hari tua yang akan diterima saat waktu pensiun tiba	
	Fasilitas		Fasilitas yang tersedia telah sesuai dengan kebutuhan kerja	K4
			Peralatan kantor yang tersedia mampu membantu mengoptimalkan hasil kerja	
2.	Pengawasan	Penetapan standar pelaksanaan	Standar kerja diperlukan untuk mengukur kinerja pegawai	P1
			Pekerjaan pegawai menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar kerja dari pemerintah	

		Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai	P2
			Pemeriksaan kerja secara rutin merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai	
		Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata	Pengawasan kerja dilakukan setiap harinya oleh pimpinan	P3
			Pengawasan yang dilakukan dengan melibatkan media teknologi jauh lebih efektif dibandingkan pengawasan yang dilakukan secara manual	
		Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar : evaluasi	Pimpinan sering mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan pegawai	P4
			Pimpinan selalu membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil pekerjaan sebelumnya	
			Hasil kerja pegawai diukur sesuai dengan standar kerja yang berlaku	
		Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan	Pimpinan selalu memberikan kesempatan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan pegawai	P5
			Pimpinan selalu mengambil tindakan tegas pada setiap pegawai yang melakukan kesalahan sesuai dengan aturan yang berlaku	
3.	Disiplin kerja	Masuk kerja tepat waktu	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan (07.30- 16.30)	D1
			Saya selalu kembali dari istirahat sebelum pukul 13.00 WIB	

Penggunaan waktu secara efektif	Saya selalu memulai pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	D2
	Saya selalu menggunakan waktu dikantor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin	
Tidak pernah mangkir/tidak kerja	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	D3
Mematuhi semua peraturan organisasi	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku di Instansi	D4
	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan	
	Saya memahami aturan terkait disiplin kerja yang ditetapkan instansi	
Target pekerjaan	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	D5
Membuat laporan kerja harian	Saya selalu membuat laporan kerja harian sebagai bahan evaluasi kerja setiap harinya	D6

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan pengukuran ordinal. Menurut Sugiyono (2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini disediakan empat alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

Tabel 5 Skala Pengukuran

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti, kemudian ditarik kesimpulan. Populasi mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh obyek/subyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 73 pegawai dimana jumlah populasi ini diluar dari Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Pringsewu dan Asisten di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

3.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi terkait. Arikunto dalam Agustin dan Rita (2020) mengatakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka akan diambil secara keseluruhan. Berdasarkan pada teori tersebut maka peneliti akan menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana pada teknik sampling jenuh populasi akan diambil secara keseluruhan (Sugiyono,2013).

3.8 Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan (Paramita et al., 2021). Pada penelitian ini data primer didapat menggunakan alat bantu berupa daftar pernyataan (kuisisioner) berupa g-form. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.9 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah menggunakan kuisisioner (g-form). Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner dalam bentuk g-form kepada responden. Hasil kuisisioner tersebut akan diterjemahkan dalam bentuk angka-angka, tabel-tabel, dan analisis statistik, serta uraian dan kesimpulan hasil penelitian. Dalam penelitian ini penulis membuat pernyataan tertulis yang akan disebarkan ke seluruh pegawai yang terdapat di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

3.10 Uji Instrumen

3.10.1 Uji Validitas

Uji Validitas ditujukan untuk mengetahui sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang dibutuhkan (Paramita et al., 2021). Untuk mencari nilai validitas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

Rumus

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Untuk dapat mempercepat dan mempermudah langkah penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 26.00*. Keputusan berdasarkan hasil yang nantinya diolah menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (r). Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika r hitung sama atau lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan valid
2. Jika r hitung lebih kecil dari nilai r table maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kompensasi	K1	0,333	0,570	Valid
	K2	0,333	0,539	Valid
	K3	0,333	0,751	Valid
	K4	0,333	0,540	Valid
	K5	0,333	0,620	Valid
	K6	0,333	0,658	Valid
	K7	0,333	0,715	Valid
	K8	0,333	0,715	Valid
	K9	0,333	0,715	Valid
	K10	0,333	0,530	Valid
	K11	0,333	0,603	Valid

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji validitas pada variabel kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga instrumen dapat dikatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengawasan

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Pengawasan	P1	0,333	0,800	Valid
	P2	0,333	0,795	Valid
	P3	0,333	0,671	Valid
	P4	0,333	0,714	Valid
	P5	0,333	0,772	Valid
	P6	0,333	0,835	Valid
	P7	0,333	0,603	Valid
	P8	0,333	0,576	Valid
	P9	0,333	0,761	Valid
	P10	0,333	0,774	Valid
	P11	0,333	0,588	Valid

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas pada variabel pengawasan (X2) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga instrumen dapat dikatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	D1	0,333	0,914	Valid
	D2	0,333	0,871	Valid
	D3	0,333	0,928	Valid
	D4	0,333	0,905	Valid
	D5	0,333	0,528	Valid
	D6	0,333	0,865	Valid
	D7	0,333	0,741	Valid
	D8	0,333	0,631	Valid
	D9	0,333	0,905	Valid
	D10	0,333	0,789	Valid

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (Y) dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga instrumen dapat dikatakan valid.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner memberikan hasil yang sama jika objek diukur ulang di waktu yang berbeda (Paramita et al., 2021). Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini hasil dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pada penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan *software SPSS 26.00*. Adapun rumus yang digunakan ialah sebagai berikut:

Rumus

$$r_i = k \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum_i^2 s^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = Koefisien reliabilitas
- k = Jumlah pertanyaan
- $\sum s^2$ = Jumlah varian butir
- s^2 = Varian skor total

Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kompensasi

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,826	11	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table di atas, hasil uji realibilitas pada variabel kompensasi (X1) dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 11, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Pengawasan

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Keterangan
Pengawasan (X2)	0,904	11	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table di atas, hasil uji realibilitas pada variabel pengawasan (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 11, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Cronbach`s Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0,941	10	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil uji realibilitas pada variabel disiplin kerja (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 10, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan dinyatakan reliabel.

3.11 Teknik Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh terdistribusi normal atau tidak (Paramita et al., 2021). Adapun pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov karena jumlah responden pada penelitian yang lebih dari 50. Adapun ketentuan dari Uji Kolmogorov Smirnov ini yakni sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41323836
	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.047
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distributiom is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji perhitungan normalitas di atas, diperoleh hasil nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,200. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut sudah terdistribusi normal.

3.11.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu merupakan uji yang ditujukan dapat untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono, 2015). Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 13. Uji Linearitas Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Groups	(Combined)	271.183	14	19.370	6.030	.000
		Linearity	198.498	1	198.498	61.790	.000
		Deviation from Linearity	72.685	13	5.591	1.740	.76
Within Groups			186.324	58	3.212		
Total			457.507	72			

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear karena $0,000 < 0,05$.

Tabel 14. Uji Linearitas Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Tabel

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Groups	(Combined)	325.272	13	25.021	11.164	.000
		Linearity	304.551	1	304.551	135.884	.000
		Deviation from Linearity	20.721	12	1.727	.770	.678
Within Groups			132.235	59	2.241		
Total			457.507	72			

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linear karena $0,000 < 0,05$.

3.11.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau kolinieritas antar variabel bebas dalam suatu model regresi (Paramita et al., 2021). Untuk mendeteksi Multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai Variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance.

1. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas,
2. Jika $VIF > 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas.

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.537	1.861
Pengawasan	.537	1.861

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa angka *tolerance* untuk variabel independent (bebas) yaitu sebesar $0,537 > 0,10$ dan hasil VIF bernilai $1,861 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.11.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat digunakan uji Glejser. Pada pengujian ini, jika hasil sig yang diperoleh $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ningsih & Dukalang (2019) bahwa model yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 16. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.374	1.341		1.771	.081
	Kompensasi	-.044	.049	-.145	-.898	.372
	Pengawasan	.006	.050	.020	.126	.900

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Pada tabel hasil uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa hasil signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,372 dan variabel pengawasan sebesar 0,900 dimana hal ini berarti hasil uji dari kedua variabel tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada data tersebut dan uji analisis regresi dapat dilakukan karena tidak terjadinya bias antara model regresi tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian dari uji validitas dan realibilitas sebelumnya menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini baik itu dari variabel kompensasi, variabel pengawasan dan variabel disiplin kerja telah teruji valid dan reliabel. Pada uji validitas, hal ini dapat terlihat dari hasil uji setiap item pernyataan yang menunjukkan bahwa hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.333). Sedangkan untuk uji realibilitas semua item pernyataan terbukti reliabel berdasarkan dari nilai Cronch's Alpha yang menunjukkan hasil > 0.60 . Adapun hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk variabel kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pada uji normalitas hasil uji nilai signifikansi *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan pada angka 0.200 yang dimana hasil tersebut > 0.05 sehingga hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Pada uji linear yang telah dilakukan hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity yang

diperoleh sebesar 0,000 sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear karena $0,000 < 0,05$. Selanjutnya pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa angka *tolerance* yaitu $> 0,10$ dan hasil VIF bernilai $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selain itu, pada uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada data yang digunakan dan uji hipotesis serta uji analisis regresi dapat dilakukan karena tidak terjadinya bias antara model regresi tersebut.

3.12 Pengujian Hipotesis

13.12.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dimana model ini mengasumsikan bahwa terdapat hubungan garis lurus atau linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya (Janie, 2012). Hubungan ini biasanya dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan

Y	= Disiplin Kerja
α	= 5.085
β_1	= 0.176
β_2	= 0.649
X_1	= 44
X_2	= 44

3.12.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan dalam mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara variabel X dan Y dapat ditentukan dengan rumus korelasi determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$$KP = 68.6\%$$

$$r = 0.686$$

untuk mendapatkan hasil analisis yang relevan dan terpercaya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 26.00.

3.12.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Ketentuan pada uji parsial yakni sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis di terima
2. Jika nilai Sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis ditolak.

3.12.4 Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji signifikansi simulatan ditujukan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dengan ketentuan berikut:

1. Jika nilai Sig < 0.05 maka X secara simultan berpengaruh terhadap Y atau hipotesis di terima
2. Jika nilai Sig > 0.05 maka X secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Hal ini dapat dilihat dari persentase hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 43,4% , sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Hal ini dapat dilihat dari persentase hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 66,6%, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka akan semakin meningkatnya disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
3. Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Hal ini dapat dilihat dari persentase hasil uji koefisien determinasi pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 68,6% dimana sisanya yakni sebesar 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi tingkat pengawasan, maka semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, diharapkan dapat:
 - 1) Menambah dan melengkapi fasilitas peralatan kantor seperti komputer ataupun printer sehingga dapat lebih memudahkan pegawai dalam mengoptimalkan pekerjaannya.
 - 2) Pada hasil penilaian variabel pengawasan, Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu memiliki tingkat pengawasan yang baik sehingga diharapkan kedepannya Instansi dapat konsisten dalam melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai atau mungkin bila dapat lebih ditingkatkan maka akan jauh lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang diungkapkan oleh beberapa ahli terbukti mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, mungkin peneliti selanjutnya juga dapat meneliti bagaimana perubahan informasi teknologi saat ini membawa perubahan pada kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Y., Irwan, A., & Irfan, A. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Abstrak. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 128–139. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>
- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afridayanti, S. (2022). Peranan Pengawasan Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid–19 Pada PT XYZ (Persero) Medan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 94–100. <https://jurnal.yappsu.org/index.php/skylandsea/article/view/5>
- Agustin, Putri, & Rita, I. P. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 174-184.
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2157>
- Arum Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, Semarang University Press: Semarang.
- Aryadi, Tadi, S.T., M. . (2020). *Analisis Efektifitas Kerja Pegawai*, CV ELSI PRO: Cirebon.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 1897-1906.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT.Bumi Aksara: Jakarta.

- Hendra, T. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan (PUPR) Provinsi Kalimantan Tengah. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*.
- Herlina, Andi. (2018). Pengaruh Dimensi Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan. *Economic Bosowa Journal*, 4(004), 1–17.
- Husain, Bachtiar Arifudin. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- In'am, Muhammad Wafi, & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Borongan Pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 337-346.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 2(3), 188–197.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 39–47. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.12>
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53–67. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., Sulistyan, R. B. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif. Buku*. WIDYAGAMA Press. Lumajang. 184 p.
- Putra, I. M. C., & Purwaningrat, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 920–929.

- Putra, I. G. A. S., & Bagia, I. W. (2022). Analisis Ketidaksiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 482–492.
- Putri, Devi Sagita., & Santoso, B. (2020). Persepsi Mahasiswa Angkatan 2015-2016 Tentang Penggunaan Aplikasi Turnitin Untuk Mencegah Tindak Plagiarisme Di Perpustakaan Universitas Bina Darma Palembang. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), 216-235.
- Ramvita dan Hutagalung, S. S. (2023). *Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung*. 5(2), 175–185.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Republik Indonesia. 2021. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2014. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2024. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kesembilan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2011. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2024. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2024 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiunan, Dan Penerima Tunjangan Tahun 2024 Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2023. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Provinsi Lampung. 2020. Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamomng Praja Dan Staff Ahli Bupati.

- Salama, Timoty Yusuf, & Mercy Christa Manuri. (2023). Pengawasan Pelaksanaan Protokol Kesehatan oleh Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Jayapura Provinsi Papua. *Jurnal Konstituen*, 4(2), 145-160.
- Siagian, M. (2023). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai. *Universitas Puteran Batam*, 6(2), 22-49.
- Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Jurnal* <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Buku. IKAPI. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 23-35. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127>
- Yasmeardi, F., & Putri, E. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Kupitan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Public Administration, Business Dan Rural Development Planning*, 1(1), 8-20. <http://ejournal.stia-lppn.ac.id/index.php/journal/article/view/22>
- Zurrianti, E., & Yulihastri. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 256-264.