

No Daftar: 009/Adpend-Skripsi/PK.03.08/2023

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
KEMENTERIAN ESDM**

**SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

Tri Arsilla Miranti  
NIM 1902101

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
KEMENTERIAN ESDM**

Oleh:

**Tri Arsilla Miranti**

**NIM. 1902101**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana pada Fakultas Ilmu Pendidikan

© Tri Arsilla Miranti

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan  
dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

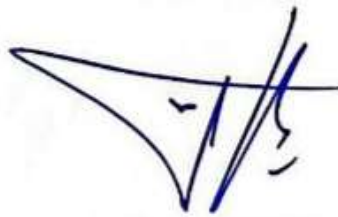
**HALAMAN PENGESAHAN**

**TRI ARSILLA MIRANTI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
KEMENTERIAN ESDM**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

**Pembimbing I**



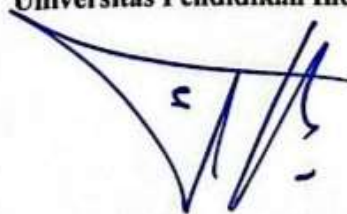
Dr. Sururi, M.Pd.  
NIP. 19701109 199802 1 001

**Pembimbing II**



Zaini Hafidh, S.Pd.I., M.Pd  
NIP. 19910513 202012 1 010

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia**



Dr. Sururi, M.Pd.  
NIP. 19701109 199802 1 001

## ABSTRAK

Penelitian ini bertolak dari pentingnya kompensasi bagi suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kompensasi, disiplin kerja pegawai, dan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM. Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket, dengan partisipan sebanyak 70 responden. Berdasarkan perhitungan kecenderungan umum dengan *Weight Mean Score* (WMS), variabel kompensasi memperoleh nilai 3,16 yang termasuk dalam kategori sangat baik, dan variabel disiplin kerja pegawai memperoleh nilai 3,12 yang termasuk dalam kategori sangat baik pula. Hasil perhitungan uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan variabel X dan variabel Y berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah cukup berpengaruh, dengan hasil yaitu kompensasi berpengaruh positif 34,5% terhadap disiplin kerja pegawai dan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji signifikansi korelasi dengan uji-t memperoleh  $5,990 > 1,668$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Pada hasil analisis regresi diperoleh  $\hat{Y} = 20,644 + 0,589X$  yang berarti setiap penambahan satu poin kompensasi maka akan meningkat pula disiplin kerja pegawai sebesar 0,589. Simpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.

***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi***

## ABSTRACT

*This research departs from the importance of compensation for an organization. The purpose of this study is to determine the effect of compensation on employee work discipline. The research method used was a descriptive research method with a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires, with 70 respondents. Based on the calculation of general trends with the Weight Mean Score (WMS), the compensation variable obtained a value of 3.16 which is included in the very good category, and the employee discipline variable obtained a value of 3.12 which is included in the very good category as well. The calculation results of the normality test and linearity test show that variable X and variable Y are normally distributed and have a linear relationship. The results of hypothesis testing showed that the relationship between the two variables was quite influential, with the results that compensation had a positive effect of 34.5% on employee work discipline and the remaining 65.5% was influenced by other factors. The results of the correlation significance test with the t-test obtained  $5.990 > 1.668$  meaning that there is a significant influence between variable X and variable Y. In the results of the regression analysis obtained  $\hat{Y} = 20.644 + 0.589X$  which means that every addition of one point of compensation will also increase employee work discipline by 0.589. The conclusion of this study is that compensation has a positive and significant effect on employee work discipline at the Human Resources Development Center of the Ministry of Energy and Mineral Resources Apparatus.*

**Keywords : Compensation, Work Discipline**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>7</b>
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>8</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Disiplin Kerja dalam Konteks Administrasi Pendidikan.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Konsep Disiplin Kerja.....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	14
2.2.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	15
2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja.....	16
2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.2.7 Prinsip Disiplin Kerja.....	21
2.2.8 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	22

<b>2.3 Konsep Kompensasi.....</b>	<b>23</b>
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	25
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	27
2.3.4 Bentuk Kompensasi Pegawai Negeri Sipil.....	31
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	35
2.3.6 Asas Kompensasi.....	36
2.3.7 Tahapan Menetapkan Kompensasi.....	38
<b>2.4 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>39</b>
<b>2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
<b>3.1 Desain Penelitian.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2 Partisipan.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>46</b>
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel.....	47
<b>3.4 Instrumen Penelitian.....</b>	<b>49</b>
3.4.1 Kisi-Kisi Penelitian.....	50
3.4.2 Alat Pengumpul Data.....	53
3.4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	54
3.4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	54
3.4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
<b>3.5 Prosedur Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>3.6 Analisis Data.....</b>	<b>62</b>
3.6.1 Seleksi Data.....	63
3.6.2 Klasifikasi Data.....	63
3.6.3 Pengolahan Data.....	63
3.6.3.1 Menghitung Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata WMS ( <i>Weight Mean Score</i> ).....	63
3.6.3.2 Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku.....	65

<b>3.6.4 Pengujian Persyaratan Analisis.....</b>	<b>66</b>
3.6.4.1 Uji Normalitas.....	66
3.6.4.2 Uji Linearitas.....	67
<b>3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>68</b>
3.6.5.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	68
3.6.5.2 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	71
3.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi.....	72
3.6.5.4 Analisis Regresi Sederhana.....	73
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1 Temuan Penelitian.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1.1 Analisis Data.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1.2 Seleksi Data.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1.3 Klasifikasi Data.....</b>	<b>75</b>
<b>4.1.4 Penyajian Hasil Pengolahan Data.....</b>	<b>77</b>
4.1.4.1 Hasil Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata ( <i>Weight Mean Score</i> ).....	77
4.1.4.2 Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku.....	88
<b>4.1.5 Uji Prasyarat Analisis Data.....</b>	<b>90</b>
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	90
4.1.5.2 Uji Linearitas.....	92
<b>4.1.6 Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>93</b>
4.1.6.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	93
4.1.6.2 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	94
4.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	95
4.1.6.4 Uji Regresi Linear Sederhana.....	96
<b>4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>98</b>
<b>4.2.1 Gambaran Kompensasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.....</b>	<b>99</b>
<b>4.2.2 Gambaran Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.....</b>	<b>102</b>



<b>4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.....</b>	<b>105</b>
<b>BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>109</b>
<b>5.1 Simpulan.....</b>	<b>109</b>
<b>5.2 Implikasi.....</b>	<b>110</b>
<b>5.3 Rekomendasi.....</b>	<b>111</b>
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>120</b>

## DAFTAR RUJUKAN

### 1. Buku dan Artikel Jurnal:

- Adamy, Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Akdon dan Hadi. (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4 (1), 46-60.
- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7 (1), 219-229.
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3 (1), 09-17.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Bulhayat, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Cahya, C. S. N., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3 (2), 198-209.
- Chhabra, T. N. (2001). *Human Resource Management, Concepts and Issues*, 2<sup>nd</sup> Revised Ed. Delhi: Dhanpat Rai&Co. (P) Ltd.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. England: Pearson Education.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg., Jerald & Baron., & Robert A. (2007). *Behavior in Organizations – Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Sixth Edition.
- Hamid, Marwan, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, Yusrizal Akmal, dan Jamauddin I. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Bireuen.
- Hamsinah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Hardani, H. A., dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Gorup.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4 (1), 01-16.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3 (3), 277-285.
- Ipiyanto, M., Nidyawati, N., & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11 (1), 343-356.
- Isnaini, M. (2021). Pengaruh Keadilan, Jenjang Karir Terhadap Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1 (1), 20-32.
- I, Wayan Widana., & Muliani. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Sukodono: Klik Media.
- Kurniawan, A. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3 (4), 426-441.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *YUME: Journal of Management*, 6 (1), 88-97.
- Lussier, Robert N., & John R. Hendon. (2019). *Human Resource Management*. Sage Publications, Inc.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2 (3), 652-660.
- Maisaroh, S. & Danuri. (2020). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Palembang: Tunas Gemilang.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martina, E., Hamid, A., & Aprini, N. (2023). The Influence Of Leadership, Supervision, Assistance, Penalties And Benefits On Employee Discipline At The Office Of The Ministry Of Religion, Muara Enim District. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 3 (2), 127-134.
- Martoyo, Susilo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFEE.
- Mirdanda, A. (2018). *Motivasi berprestasi & disiplin peserta didik serta hubungannya dengan hasil belajar*. Pontianak: Yudha English Gallery.
- Mishra, R. C. (2009). *Theory of Education Administration*. Nangia: A P H Publishing Corporation.
- Mulia, Rizki Afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Banjaran: Eureka Media Aksara.
- Mustika, M. M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Center for Open Science*, 1-12.

- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2 (1), 80-101.
- Pusat Kajian Manajemen Aparatur Sipil Negara Kedepujian Bidang Kajian dan Inovasi Manajemen ASN Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2020). *Kajian Model Kesejahteraan ASN : (Insentif untuk ASN Berkinerja Tinggi)*. LAN RI: Makarti Bhakti Nagari.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8 (1), 19-27.
- Putra, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13 (2), 198-205.
- Qurtubi, Ahmad. (2019). *Administrasi Pendidikan: Tinjauan Teori & Implementasi*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). Kajian Empiris Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4 (2), 71-86.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtishad Equity Jurnal Manajemen*, 4 (1), 55-64.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan.
- Saragih, L. M. S., & Saragih, S. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cinta Raja. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2 (1), 120-132.
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2 (1), 30-41.

- Saud, Udin. (2019). *Bunga Rampai Administrasi Pendidikan Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Sigar, Jisiani A. B., Sofia A. P. Sambul, & Sandra Asaloei. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52-60.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 164-174.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sipahutar, H. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada STIE Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah). *Warta Dharmawangsa*, (55).
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnpb. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 2 (2), 141-148.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5 (4), 1187-1194.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Donni Juni. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Syahril, S., et all. (2022). The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2 (2), 321-330.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11 (2), 53-60.
- Umami, S., Bukman Lian., & Missriani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 52-66.
- Utama, Zahera Mega. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar & Teori*. Jakarta: UNJ Press.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11 (2), 127-140.

## **2. Peraturan Perundangan:**

- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor: PER-16/PJ/2016 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran, dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan Dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2023 yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2023 tentang Pemberian Gaji, Pensiun Tunjangan, atau Penghasilan Ketiga Belas Tahun 2020 Kepada PNS.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke Dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.