

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN
SIDOARJO
PROVINSI JAWA TIMUR**

Wiroh Bagus Baskoro Katon
NPP. 30.0865

Asdaf Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: wirohbagusbaskoro@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Halilul Khairi ,M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of the high level of disciplinary violations for Civil Servants in the last 3 years at the Sidoarjo District Civil Service Agency.. **Purpose:** The purpose of this research is to find out how far the level of closeness and relationship between compensation and the discipline of Civil Servants in the Sidoarjo District Civil Service Agency. **Method:** This study uses a quantitative correlation method. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents, namely all Civil Servants in the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency.. **Result:** The results obtained by the authors in this study are that there is a linear and significant relationship between compensation and discipline of civil servants at the Sidoarjo Regency Regional Civil Service Agency with a correlation value or r value of 0.772 which is included in a strong relationship if interpreted in the correlation table coefficient.. **Conclusion:** It is known that there is a linear, significant and strong relationship between compensation and the discipline of Civil Servants at the Sidoarjo Regency Personnel Board based on tests that have been carried out by researchers. This research can be a consideration for the Regional Civil Service Agency of Sidoarjo Regency to carry out an evaluation in providing compensation to employees so that there is an increase in discipline for employees of the Sidoarjo Regency Regional Personnel Agency.

Keywords: Compentation,Disipline,Korelation

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). Penulis berfokus pada adanya permasalahan tingginya tingkat pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam 3 tahun terakhir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat kecermatan dan hubungan antara kompensasi dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada 60 responden yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. **Hasil/Temuan:** Hasil yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang linier dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dengan nilai korelasi hubungan atau nilai r sebesar 0,772 yang termasuk dalam hubungan kuat jika ditafsirkan dalam koefisien tabel korelasi.. **Kesimpulan:** Diketahui bahwa ada hubungan yang linier dan signifikan serta kuat antara kompensasi dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Kabupaten Sidoarjo berdasarkan uji-uji yang telah dilakukan oleh peneliti . Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo agar melakukan evaluasi dalam pemberian kompensasi terhadap pegawai sehingga terdapat peningkatan kedisiplinan pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin, Korelasi

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang sedang melakukan pembangunan. Pembangunan yang dilakukan bukan hanya membangun secara fisik tetapi juga ada aspek non fisik yang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Pemerintahan Negara Indonesia sedang melakukan perubahan guna mencapai prinsip Good Governance, dalam usaha mencapai Good Governance pemerintah harus mencapai salah satu aspek yang penting yakni akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik merupakan kewajiban individu maupun organisasi untuk menyajikan, melaporkan, mengungkapkan, dan mempertanggungjawabkan segala aktivitas dan kegiatan yang sudah

diamanatkan kepada mereka. Salah satu upaya untuk mencapai prinsip akuntabilitas adalah meningkatkan disiplin kerja bagi para pegawai. Orang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik dalam arti tertentu itu memiliki keteraturan. Ciri utama disiplin adalah keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Indah Puji Hartatik, 2014:183). Jadi seorang pegawai akan bersedia untuk mematuhi semua peraturan dan menjalankan tugas baik secara sukarela atau dipaksa oleh manajer ataupun pimpinan sebuah organisasi. Maka dari itu, disiplin kerja setiap pegawai akan membuat organisasi untuk maju, karena setiap karyawan yang taat disiplin dalam setiap pekerjaan dapat melakukan tugas di organisasi pada tepat waktu. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya pada waktu tertentu. tidak tertulis. Dalam realita di Indonesia disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat berhubungan dengan pemberian kompensasi yang dimiliki pegawai tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi Sutrisno (2014:89). Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi maka diharapkan agar karyawan lebih disiplin dalam menjalankan segala aktifitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Supaya para karyawan dapat disiplin dalam bekerja maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi. Dari sudut pandang organisasi, kompensasi adalah sebuah alat tingkatan disiplin kerja karyawan yang kuat, dan kemudian berguna untuk memajukan tujuan organisasi (Isni Kurniawati, 2017). Tidak terkecuali dengan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, kedisiplinan pegawai juga merupakan prioritas Pemerintah Kabupaten Sidoarjo hal ini dibuktikan dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang melalui Badan Kepegawaian Daerah Sidoarjo. Dengan Harapan dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan yang didapatkan peneliti yakni masih cukup tinggi tingkat pelanggaran disiplin di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang merupakan salah satu Organisasi Penegak Disiplin Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut diperkuat dengan Peneliti melakukan wawancara terhadap Pengelola Data Bidang Pembinaan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang memberikan data terkait banyaknya kasus pelanggaran disiplin oleh Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sidoarjo Dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data jumlah pelanggaran 3 tahun terakhir dari tahun 2019-2021 melalui data yang ada dijelaskan bahwa pelanggaran disiplin masih cukup banyak dan tahun 2020 adalah tahun dengan jumlah disiplin terbanyak dalam 3 tahun terakhir dengan 29 pelanggaran disiplin. Penulis dapat mengidentifikasi masalah melalui data yang telah ada yakni jumlah pelanggaran dalam 3 tahun terakhir. Hal ini membuktikan bahwa terdapat Disiplin Kerja yang kurang baik oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai kedisiplinan dan kompensasi pegawai. Wahyudi Imam Tengku (2022) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”. Sampel sebanyak 43 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kesimpulannya adalah Kompensasi tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi jika diuji secara bersama sama Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh R^2 0,688 yang menunjukkan sekitar 68,8% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja, sisanya sekitar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Bachtiar Arifudin Husain (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan”. Jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penyebaran menggunakan kuesioner. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. Andhi Bharata (2016). “the influence of compensation and training toward work discipline and its impact on employees’ performance in PUSPIPTEK”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dalam satu minggu untuk responden penelitian. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PUSPIPTEK. PUSPIPTEK dapat memperbaiki sistem kompensasi yang diberikan kepada pegawai dengan meningkatkan pemberian ganti rugi secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi langsung dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaji karyawan, sedangkan pemberian kompensasi tidak langsung seperti jaminan asuransi kesehatan dan dana pensiun dapat diperbaiki sehingga karyawan merasa terjamin oleh kesehatan dan dana pensiun. Selain itu, fasilitas untuk mendukung karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan dalam rangka membantu dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, Sehingga jika pada saat pemberian Kompensasi secara langsung maupun tidak langsung dapat diberikan dengan baik, maka akan membantu meningkatkan disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sofyan, Abdul Jabbar A , Sunarti (2019). “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang”. Sampel sebanyak 97 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, Penelitian pustaka dan Wawancara. Kesimpulannya adalah budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Wiella Ayu (2021) “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Pegawai di CV. Bumi Delta Makmur “sampel sebanyak 32 sampel Sampel dalam penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling dengan cara pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan langsung, serta wawancara dan data intern perusahaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan yaitu diperoleh: 1) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbedan dengan penelitian terdahulu dimana konteks objek dan sampel yang diteliti berbeda yaitu yang diteliti sebelumnya adalah pegawai swasta yang penghasilan dan tingkat disiplin tiap organisasi atau perusahaan memiliki standar yang berbeda beda. Sementara dalam penelitian ini yang diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil yang sudah memiliki aturan dan standar yang sama di seluruh Indonesia. Selain itu juga indikator yang diteliti berbeda karena penelitian ini tidak melihat indikator gaji karena gaji Pegawai Negeri Sipil sama dan telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 16 tahun 2019.

5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan melihat tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dengan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisisioner pada sampel yang telah ditentukan lalu diolah oleh peneliti melalui uji-uji yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isitilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai sampel penelitian. Penulis mengumpulkan data melalui kuisisioner dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kuantitatif, penulis melakukan penyebaran kuisisioner melalui pertanyaan yang telah diolah melalui indikator-indikator yang telah diubah menjadi pertanyaan sesuai konteks yang ada kemudian data yang diperoleh diujikan melalui Aplikasi SPSS versi 25 dengan diawali dengan uji prasyarat dan kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi dan uji produk momen untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis melakukan beberapa uji untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti kemudian dianalisis dan dibahas dan disesuaikan dengan hipotesis yang telah ada.

3.1. Uji Normalitas

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Ko mpensasi	Disiplin Pegawai
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.5333	17.3833
	Std. Deviation	3.45659	3.65036
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.112	.103
	Positive	.104	.103
	Negative	-.112	-.097
Test Statistic		.112	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c	.176 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Hasil Uji Normalitas diatas, diketahui bahwa nilai Asym Sig pada variabel kompensasi (x) sebesar 0,058 dan disiplin pegawai (y) 0,176. Berdasarkan syarat pengujian normalitas dapat dikatakan lolos dan dapat melanjutkan pengujian yang lain jika nilai Asym pada masing masing variabel melebihi batas minimal 0,05 Sehingga dalam penelitian ini telah lolos dalam pengujian Normalitas.

3.2. Uji Realiabilitas

Tabel 2.

Item Pertanyaan	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
x.1	0.670	Reliabel
x.2	0.621	Reliabel
x.3	0.634	Reliabel
x.4	0.635	Reliabel
x.5	0.681	Reliabel
y.1	0.849	Reliabel
y.2	0.852	Reliabel
y.3	0.853	Reliabel
y.4	0.844	Reliabel
y.5	0.880	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0.60.

3.3. Uji Validitas

Tabel 3.

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
x.1	.592	0,2542	Valid
x.2	.720	0,2542	Valid
x.3	.713	0,2542	Valid
x.4	.674	0,2542	Valid
x.5	.685	0,2542	Valid
y.1	.842	0,2542	Valid
y.2	.830	0,2542	Valid
y.3	.832	0,2542	Valid
y.4	.887	0,2542	Valid
y.5	.786	0,2542	Valid

Dari tabel 3 diatas terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X dan Y, seluruhnya menghasilkan nilai R hitung lebih besar R tabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

3.4 Uji Linieritas

Tabel 4.

ANOVA Tabel				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Pegawai Kompensasi	Between Groups	(Combined)		539.578	15	35.972	6.418	.000
		Linearity		468.581	1	468.581	83.605	.000
		Deviation from Linearity		70.997	14	5.071	.905	.560
	Within Groups			246.606	44	5.605		
Total				786.183	59			

Berdasarkan tabel 4. di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,560 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat bahwa bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kompensasi dengan disiplin pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur.

3.5 Uji Korelasi Produk Momen

Tabel 5.

Correlations		Kompensasi	Disiplin Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.772
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Disiplin Pegawai	Pearson Correlation	.772	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Hasil dari Uji Korelasi Product Moment Terdapat korelasi atau hubungan antara variabel yang signifikan antara kompensasi dengan disiplin pegawai negeri sipil di badan kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur, dikarenakan didapat nilai Signifikansi yang didapat sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil yang dicari dalam Penelitian berjudul hubungan adalah tingkat keeratan antar variabel. Dapat dilihat dalam tabel nilai *correlation coefficient* ataupun nilai *r* sebesar 0,772.

Tabel 6.

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

Jika dihubungkan dengan tabel 6 yang diambil dari tabel koefisien korelasi Sugiyono 2018, Nilai *Correlation Coefficient* ataupun nilai *r* sebesar 0,772, maka hubungan antara kompensasi dengan disiplin memiliki hubungan yang kuat. Maka didapatkan hasil Hipotesis Alternatif (H_a) Diterima karena Terdapat Hubungan yang Signifikan berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan Didapatkan Nilai Koefisien Korelasi ataupun nilai *r* yang sebesar 0,772 oleh karena itu Hubungan Antara Variabel Kompensasi dengan Disiplin Pegawai memiliki hubungan yang kuat.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan Analisis Hubungan atau korelasi berdasarkan Uji Linieritas dan Uji Korelasi Product Moment didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,560 yang lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai memiliki hubungan yang linier dan Hipotesis Alternatif (Ha) Diterima karena terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji Korelasi Product Moment didapatkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) diterima karena didapatkan nilai 0,000 pada nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 berdasarkan cara interpretasi pada nilai signifikansi jika nilai yang didapat kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel disiplin pegawai. Didapat juga nilai koefisien korelasi atau nilai r sebesar 0,772 yang harus ditafsirkan menurut tabel koefisien korelasi dari Sugiyono tahun 2018 yang artinya Hubungan antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai memiliki hubungan yang kuat berdasarkan tabel koefisien korelasi yang ada.

Setelah dilaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur didapat hasil olah data yaitu dari 3 indikator kompensasi yang dituangkan dalam kuisioner ada yakni Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang linier dan kuat dengan variabel disiplin pegawai berdasarkan 4 indikator yaitu mematuhi semua aturan perusahaan atau organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi. Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan untuk pekerjaan atau jasa mereka. Kompensasi ini sangat berkaitan dengan imbalan finansial tetapi jika dihubungkan dengan salah satu indikator yakni gaji. Seperti yang kita ketahui bahwa gaji seluruh PNS di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Presiden No 16 tahun 2019 tentang penyesuaian gaji pokok sesuai dengan golongan yang dimiliki.

Berbeda dengan 5 penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini dilaksanakan pada pegawai swasta yang tidak memiliki standar dan aturan seperti Pegawai Negeri Sipil. Jadi, indikator gaji pada penelitian ini dapat kita kesampingkan dan berfokus pada dua indikator lain yaitu Tunjangan dan Fasilitas. Seperti yang kita ketahui bahwa 5 penelitian sebelumnya menggunakan gaji sebagai salah satu indikator mereka dalam menyusun pertanyaan kuisioner yang disebar pada responden.

Berdasarkan Hasil penelitian ini ada hubungan yang kuat antara Kompensasi dengan Disiplin Pegawai yang artinya jika pemberian kompensasi secara tepat maka dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Hal ini cenderung sama dan menguatkan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh yang linier dan kuat pada disiplin pegawai.

4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor yang membuat tingginya pelanggaran disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yakni kurangnya kesadaran akan kebutuhan disiplin pada pegawai tersebut, kurangnya penegakan disiplin oleh aparat penegak disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa masih tingginya tingkat pelanggaran disiplin di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang artinya kedisiplinan pegawai masih kurang dan jika dihubungkan dengan temuan penelitian ini bahwa perlu adanya evaluasi terkait pemberian kompensasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dan diharapkan setelah adanya evaluasi pemberian kompensasi, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu organisasi penegak disiplin Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat meningkat dan semakin membaik serta didukung dengan bantuan aparat penegak disiplin di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan waktu yang diberikan oleh IPDN karena waktunya cenderung singkat dan jadwalnya terlalu padat.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada Pegawai Negeri Sipil di daerah lain dan kemudian ditambahkan beberapa inovasi demi tercapainya tujuan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Kepala Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin ASN Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo serta pihak yang membantu penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Nasehudin, Syatori Toto 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Subekhi, A.,M. Jauhar. 2012. *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Andi Offset
- Neo, Raymond A. John R Hollenbeck. Barry Gerhart. Patrick M.Wright. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 81 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
- Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
- Wahyudi Imam Tengku (2022) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara* Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Bachtiar Arifudin Husein (2020) *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan* Repository Universitas Pamulang
- Andhi Bharata (2016) *the influence of compensation and training toward work discipline and its impact on employees ' performance in PUSPIPTEK* Repository Universitas Bina Nusantara <http://simpeg.bkd.sidoarjokab.go.id/simpeg/pegawai-dalam-angka/jenis-kelamin> ..

