

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PANDEGLANG****Muhi Mukti* Reni Andriani****

* STIE La Tansa Mashiro

** STIE La Tansa Mashiro

Article Info**Keywords:**Compensation, Work
Discipline**Abstract**

The research model used in this study is the method of observation, interviews, questionnaires, and literature studies conducted systematically based on purpose. The sample in this study were 84 people with an error rate of 5% according to the sampling technique based on calculations and Slovin formula. The analytical method used is Simple Linear Regression, Test Validity, Determination Coefficient and for hypothesis testing using the t test.

From the results of the study show that each increase in compensation of 1 unit will affect the employee work discipline of 0.74 units, and compensation (Variable X) has a strong degree of relationship with employee work discipline (Y variable) of 0.79. Based on the calculation of the t test, it is obtained that tcount is greater than t table ($11.72 > 1.66365$) then the null hypothesis is rejected, meaning that the effect of compensation on employee work discipline has a positive effect. This informs the influence of compensation on employee work discipline in the General Section of the Regional Secretariat

Compensation and employee discipline in the office of the General Section of SETDA Kab. Pandeglang is categorized as good. The effect of Compensation on employee work discipline is 62% and the rest is influenced by other factors, it can be in the form of sanctions for employees who do not comply with the rules and create a conducive office atmosphere.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 84 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sesuai dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan dan rumus slovin. Metode analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Sederhana, Uji Validitas, Koefisien Determinasi dan untuk uji hipotesis menggunakan uji t.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap kenaikan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,74 satuan, dan kompensasi (Variabel X) mempunyai derajat hubungan yang kuat dengan disiplin kerja pegawai (Variabel Y) sebesar 0,79. Berdasarkan perhitungan uji t

Corresponding Author:

Muhimukti@gmail.com

Rennyozos@yahoo.com

maka diperoleh thitung lebih besar dari ttabel ($11.72 > 1.66365$) maka hipotesa nol ditolak ini berarti pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menginformasikan adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah

Kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada kantor Bagian Umum SETDA Kab. Pandeglang dikategorikan baik. Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 62% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, bisa berupa pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan dan membuat suasana kantor yang kondusif.

Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif pegawai tidak diikuti sertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka punya pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Pegawai merupakan aset dari sebuah organisasi sehingga pegawai harus dioptimalkan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan disiplin. Karena dengan memiliki pegawai yang disiplin maka tujuan dari perusahaan atau lembaga pemerintahan dapat tercapai dengan lebih cepat karena dilakukan dengan efisien dan efektif. Seperti kita ketahui bahwa pegawai pemerintahan bukan hanya mengutamakan profit oriented / mencari keuntungan, akan tetapi tugas pegawai

pemerintah adalah mengabdikan atau melakukan pelayanan terhadap masyarakat umum sehingga kedisiplinan bagi pegawai pemerintahan sangat diperlukan agar tidak adanya keluhan dari masyarakat karena tidak terpenuhinya kebutuhan mereka.

Dalam dunia manajemen kedisiplinan merupakan salah satu elemen yang senantiasa harus diperhatikan. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2007 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin besar produktifitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi/perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan yaitu hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk

memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Karena seperti yang pernah dialami oleh penulis sendiri, bahwa masih adanya rekan-rekan kerja yang belum memiliki kesadaran akan disiplin kerja, seperti tidak datang tepat waktu sehingga tidak ikut apel pagi dan tidak mengikuti aturan jam kerja sehingga ruangan pegawai tersebut kosong dan menyebabkan penyelesaian pekerjaan melebihi target waktu yang telah direncanakan sehingga mengganggu pekerjaan-pekerjaan selanjutnya tidak bisa selesai sesuai dengan waktunya. Bisa dilihat dari hasil rekapitulasi absen apel pagi sebagai berikut : bulan Mei tingkat ketidakhadiran sebesar 4.4%, bulan Juni tingkat ketidakhadiran sebesar 13%, bulan Juli tingkat ketidakhadiran sebesar 11%, bulan Agustus tingkat ketidakhadiran sebesar 15% sedangkan bulan September tingkat ketidakhadiran sebesar 12%. Dengan kondisi diatas apabila dibiarkan begitu saja tanpa adanya tindak lanjut dari atasan seperti punishment atau sanksi yang tegas maka akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat.. Tingkat kedisiplinan yang terlihat di Bagian Umum Setda menunjukkan kurang maksimal.

Menyikapi permasalahan diatas, maka pimpinan harus siap dan tanggap menanggapi pelanggaran-pelanggaran tersebut, sehingga hal-hal atau kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan dapat diminimalisir atau bahkan dihindari dari setiap pelanggaran yang dilakukan sehingga kedisiplinan yang diterapkan bisa terlaksana dengan baik. Mungkin dengan pendekatan paternalis yaitu dengan cara para bawahan diperlakukan dengan

baik, fasilitas-fasilitas diberikan. Seperti pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri, dan seperti pendapat Hasibuan bahwa salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah meningkatkan disiplin kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga tingkat kedisiplinan di Bagian Umum Sekretariat Daerah dapat ditingkatkan.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi pegawainya, seperti di Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang masih adanya kesenjangan atau gap antara pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak atau Pegawai Tenaga Kerja Sukarelawan, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar.

Dengan demikian hal tersebut menjadi tugas bagi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, agar semua pekerjaan bisa terlaksana dengan baik sehingga tujuan bisa tercapai dengan efektif.

Metode Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah yang beralamatkan di Jalan A Satria Wijaya No. 1 Kabupaten Pandeglang. Yang dilaksanakan selama empat bulan dari tanggal 04 Mei 2014 sampai dengan tanggal 01 Agustus 2014.

Dalam penelitian ini penyusun membuat dua variabel permasalahan yang diantara keduanya ada hubungan yang menimbulkan sebab akibat. Dua variabel tersebut yang pertama adalah kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan variabel kedua adalah Disiplin Kerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y).

Sedangkan metode penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat Kuantitatif/ Statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang jelas dari penambahan penelitian ini, digunakan pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Observasi, Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti sehingga diperoleh data yang diharapkan dapat membantu proses pemecahan masalah.
2. Kuesioner, seperangkat pertanyaan yang disusun diajukan kepada responden yang berbentuk pertanyaan tertulis. Kuesioner dibagikan secara langsung oleh penulis

kepada pegawai untuk memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian

3. Wawancara, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011 : 215) mengungkapkan bahwa populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang berjumlah 106 Orang. Sedangkan sampel menurut sugiyono (2011 : 215) adalah sebagian dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sesuai dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin seperti dikemukakan oleh Husein Umar (2005 :108)

Inverval Responden

Dilihat dari jumlah skor total yang diperoleh menurut gambar sebesar 3742 dan angka ini masuk dalam kategori Sangat Setuju (SS), hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang di kategorikan baik karena berada dalam kategori Sangat Setuju (SS).

Hasil Analisa Data

Penggunaan analisa data menggunakan beberapa teori yang relevan diantaranya adalah regresi linier sederhana, analisa rank spearman, koefisien determinasi dan uji t. Dimana Kompensasi (Variabel X) sedangkan Disiplin kerja Pegawai (Variabel Y).

Perhitungannya adalah sebagai berikut :

Kompensasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	X ²	Y ²	XY
41	40	1681	1600	1640
40	39	1600	1521	1560
43	45	1849	2025	1935
48	46	2304	2116	2208
45	47	2025	2209	2115
46	47	2116	2209	2162
47	49	2209	2401	2303
46	45	2116	2025	2070
48	50	2304	2500	2400
40	43	1600	1849	1720
50	49	2500	2401	2450
44	44	1936	1936	1936
46	47	2116	2209	2162
44	45	1936	2025	1980
43	44	1849	1936	1892
50	39	2500	1521	1950
44	43	1936	1849	1892
46	45	2116	2025	2070
44	45	1936	2025	1980
43	44	1849	1936	1892
49	50	2401	2500	2450
43	42	1849	1764	1806
45	46	2025	2116	2070
37	40	1369	1600	1480
39	40	1521	1600	1560
46	45	2116	2025	2070
45	46	2025	2116	2070
42	41	1764	1681	1722
45	45	2025	2025	2025
45	46	2025	2116	2070
40	39	1600	1521	1560
41	40	1681	1600	1640
41	42	1681	1764	1722
50	49	2500	2401	2450
41	43	1681	1849	1763
43	45	1849	2025	1935
47	48	2209	2304	2256
45	46	2025	2116	2070
43	45	1849	2025	1935

Kompensasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	X ²	Y ²	XY
46	45	2116	2025	2070
44	46	1936	2116	2024
42	43	1764	1849	1806
45	46	2025	2116	2070
44	45	1936	2025	1980
45	44	2025	1936	1980
45	45	2025	2025	2025
46	46	2116	2116	2116
47	46	2209	2116	2162
46	40	2116	1600	1840
48	46	2304	2116	2208
40	43	1600	1849	1720
50	46	2500	2116	2300
44	44	1936	1936	1936
46	45	2116	2025	2070
44	44	1936	1936	1936
43	45	1849	2025	1935
50	48	2500	2304	2400
44	44	1936	1936	1936
46	46	2116	2116	2116
44	45	1936	2025	1980
43	45	1849	2025	1935
49	48	2401	2304	2352
43	44	1849	1936	1892
45	46	2025	2116	2070
37	38	1369	1444	1406
37	36	1369	1296	1332
46	46	2116	2116	2116
45	44	2025	1936	1980
42	41	1764	1681	1722
45	46	2025	2116	2070
45	45	2025	2025	2025
40	39	1600	1521	1560
41	43	1681	1849	1763
41	41	1681	1681	1681
50	48	2500	2304	2400
41	39	1681	1521	1599
43	43	1849	1849	1849
47	45	2209	2025	2115
45	45	2025	2025	2025
43	45	1849	2025	1935
44	45	1936	2025	1980
46	47	2116	2209	2162
42	45	1936	2025	1980
45	46	2025	2116	2070
ΣX =3721	ΣY= 3726	ΣX²=165575	ΣY² =165944	ΣXY= 165600

Regresi Linier Sederhana.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Pandeglang, maka digunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(3726)(165575) - (3721)(165600)}{84(165575) - (3721)^2}$$

$$= \frac{616932450 - 616197600}{13908300 - 13845841}$$

$$= \frac{734850}{62459}$$

$$= 11.76$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{84(165600) - (3721)(3726)}{84(165575) - (3721)^2}$$

$$= \frac{13910400 - 13864446}{13908300 - 13845841}$$

$$= \frac{45954}{62459}$$

$$= 0.74$$

$$Y = a + bx$$

$$= 11.76 + 0.74x$$

Artinya setiap kenaikan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0.74 satuan.

Analisis Rank Spearman.

Dalam menganalisis data pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai, selanjutnya untuk mengetahui derajat hubungan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai digunakan perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman. Dimana jumlah skor masing-masing jawaban responden dari variabel

X dan variabel Y diberi ranking, mulai dari skor yang tertinggi keskor yang terendah, dan setelah ranking masing-masing variabel didapat, maka dihitung selisih dari ranking variabel X terhadap variabel Y, yang kemudian hasil dari masing-masing selisih tersebut dipangkat dua dan ditotalkan tiap-tiap jumlahnya, sebagaimana seperti pada tabel di bawah ini :

Kompensasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Ranking		di	di ²
		X	Y		
41	40	72	75	-3	9
40	39	78	80	-2	4
43	45	59	40.5	18.5	342.25
48	46	10	21.5	-11.5	132.25
45	47	35	11.5	23.5	552.25
46	47	21.5	11.5	10	100
47	49	13.5	4	9.5	90.25
46	45	21.5	40.5	-19	361
48	50	10	1.5	8.5	72.25
40	43	78	64	14	196
50	49	3.5	4	-0.5	0.25
44	44	48	56	-8	64
46	47	21.5	11.5	10	100
44	45	48	40.5	7.5	56.25
43	44	59	56	3	9
50	39	3.5	80	-76.5	5852.25
44	43	48	64	-16	256
46	45	10	40.5	-30.5	930.25
44	45	48	40.5	7.5	56.25
43	44	59	56	3	9
49	50	7.5	1.5	6	36
43	42	59	68.5	-9.5	90.25
45	46	35	21.5	13.5	182.25
37	40	83	75	8	64
39	40	81	75	6	36
46	45	21.5	40.5	-19	361
45	46	35	21.5	13.5	182.25
42	41	66.5	71	-4.5	20.25
45	45	35	40.5	-5.5	30.25
45	46	35	21.5	13.5	182.25
40	39	78	80	-2	4
41	40	72	74	-2	4
41	42	72	68.5	3.5	12.25
50	49	3.5	4	-0.5	0.25
41	43	72	64	8	64
43	45	59	40.5	18.5	342.25
47	48	13.5	7.5	6	36
45	46	35	21.5	13.5	182.25
43	45	59	40.5	18.5	342.25
46	45	21.5	40.5	-19	361
44	46	48	21.5	26.5	702.25
42	43	66.5	64	2.5	6.25
45	46	35	21.5	13.5	182.25
44	45	48	40.5	7.5	56.25
45	44	35	56	-21	441
45	45	35	40.5	-5.5	30.25
46	46	21.5	21.5	0	0
47	46	13.5	21.5	-8	64
46	40	21.5	75	-53.5	2862.25

Kompensasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Ranking		di	di ²
		X	Y		
48	46	10	21.5	-11.5	132.25
40	43	78	64	14	196
50	46	3.5	21.5	-18	324
44	44	48	56	-8	64
46	45	21.5	40.5	-19	361
44	44	48	56	-8	64
43	45	59	40.5	18.5	342.25
50	48	3.5	7.5	-4	16
44	44	48	56	-8	64
46	46	21.5	21.5	0	0
44	45	48	40.5	7.5	56.25
43	45	59	40.5	18.5	342.25
49	48	7.5	7.5	0	0
43	44	59	56	3	9
45	46	35	21.5	13.5	182.25
37	38	83	83	0	0
37	36	83	84	-1	1
46	46	21.5	21.5	0	0
45	44	35	56	-21	441
42	41	66.5	71	-4.5	20.25
45	46	35	21.5	13.5	182.25
45	45	35	40.5	-5.5	30.25
40	39	78	80	-2	4
41	43	72	64	8	64
41	41	72	71	1	1
50	48	3.5	7.5	-4	16
41	39	72	80	-8	64
43	43	59	64	-5	25
47	45	13.5	40.5	-27	729
45	45	35	40.5	-5.5	30.25
43	45	59	40.5	18.5	342.25
44	45	48	40.5	7.5	56.25
46	47	21.5	11.5	10	100
42	45	66.5	40.5	26	676
45	46	35	21.5	13.5	182.25
					di ² = 21187.75

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien rank spearman, adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum di^2}{N^3 - N}$$

$$\rho = 1 - \frac{6(21187.75)}{(84)^3 - 84}$$

$$\rho = 1 - \frac{127126.5}{592620}$$

$$\rho = 1 - 0.21 = 0.79$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai derajat hubungan yang kuat dengan variabel disiplin

kerja pegawai (Y) sebesar 0.79. Dan koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut ada hubungan positif, ini bisa dilihat dari r hitung > r tabel (0.79 > 0,178).

Koefisien Determinasi.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) dapat menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

$$KD = (0.79)^2 \times 100 \%$$

$$KD = 62 \%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 62% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji t.

Untuk menguji tingkat signifikan dari koefisien korelasi (r) dipakai uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{0.79\sqrt{84-2}}{\sqrt{1-0.79^2}}$$

$$t = \frac{0.79(9.05)}{0.61}$$

$$t = \frac{7.1495}{0.61}$$

$$t = 11.72$$

Dari perhitungan di atas terlihat bahwa t hitung sebesar 11.72 sedangkan t tabel untuk $\alpha = 5\%$ dengan dk = n - 2 = 84 - 2 = 82 maka diperoleh t tabel sebesar 1.66365. Artinya t hitung > t tabel, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hipotesis Ho gagal di terima (ditolak) sehingga Hipotesa nol ditolak artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten

Pandeglang.

dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang terhadap pegawainya dikategorikan baik, karena berdasarkan hasil kuisisioner yang disebar jawaban berada dalam kategori Sangat Setuju (SS).
2. Disiplin kerja pegawai pada kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang dikategorikan baik, karena berdasarkan hasil kuisisioner yang disebar jawaban berada dalam kategori Sangat Setuju (SS).
3. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang memberikan kontribusi dan pengaruh positif antara kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan oleh t hitung sebesar 11.72 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.66365 pada taraf kesalahan 5%, berarti hipotesis H_0 gagal diterima (ditolak) sehingga hipotesa H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang. Dimana tingkat hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai termasuk kedalam kategori kuat, dengan nilai $r = 0.79$. Sedangkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 62%

Daftar Pustaka

- Ayu, Maristiana, *Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Riski Tama Line di Bandar Lampung*, (Bandar Lampung : Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol 2, No. 2, Oktober, 2012)
- Hadir Hudyanto, Moh. Abdul Mukhyi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gunadarma, 1995)
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005)
- , 2007.
- Irmim Soejitno, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2014)
- Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2009)
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2014)
- Panggabean Mutiara Sibarani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004)
- Purwoko, Bambang, Pujo dan Suharna, Dede, *Panduan Penulisan Skripsi* (Rangkasbitung : Sekolah Tinggi Ilmu La Tansa Mashiro, 2014)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju , 2001)
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III* (Yogyakarta : Aditya Media, 2004)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, CV, 2011)
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003)
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005)