

**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
APARAT SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PRABUMULIH**



Skripsi oleh:

M RIZKI RAMADHAN

01011281924097

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA APARAT SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA PRABUMULIH

Disusun Oleh:

Nama : M Rizki Ramadhan

NIM : 01011281924097

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

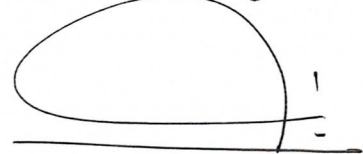
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

22 Maret 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA APARAT SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA PRABUMULIH

Disusun Oleh:

Nama : M Rizki Ramadhan

NIM : 01011281924097

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

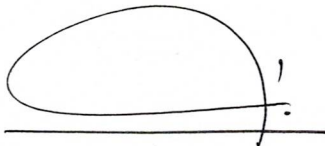
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 21 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 12 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP. 196211101991031006

Dosen Penguji

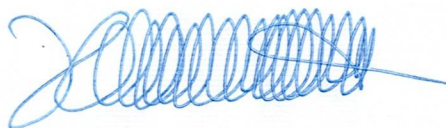


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M Rizki Ramadhan
NIM : 01011281924097
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap
Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota
Prabumulih.

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Tanggal Ujian : 21 Mei 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipn hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Indralaya, 12 Juni 2024

Pembuat Pernyataan



M Rizki Ramadhan

NIM. 01011281924097

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Orang Tua**
- **Kakak dan Ayuk**
- **Teman Seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat dan Rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Prabumulih”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki sehingga penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Indralaya, 12 Juni 2024

Penulis



M Rizki Ramadhan

NIM. 01011281924097

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih pada:

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan dan anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Keluarga saya yang telah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta kasih yang luar biasa, serta sudah mendoakan yang terbaik selama masa perkuliahan maupun saat penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing

dan memberikan saran, masukan serta ilmunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji yang telah menguji dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh pegawai Bagian Umum Setda Kota Prabumulih yang telah memberi izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
11. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya untuk Kak Helmi, Mba Ambar dan staf lainnya yang telah membantu selama masa perkuliahan.
13. Seluruh staf Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang sudah banyak membantu dan memberikan pelayanan terbaik selama perkuliahan.
14. Teman seperjuangan Angkatan 2019 Manajemen Universitas Sriwijaya.

Indralaya, 12 Juni 2024

Penulis



M Rizki Ramadhan

NIM. 01011281924097

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 24/6 2024
FAKULTAS EKONOMI MUH

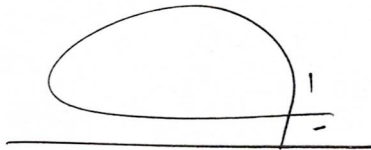
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : M Rizki Ramadhan
NIM : 01011281924097
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparat Sipil
Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota
Prabumulih

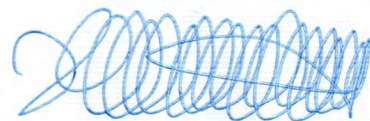
Telah kami periksa secara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK**PENGARUH TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
APARAT SIPIL NEGARA BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PRABUMULIH**

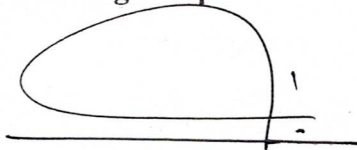
Oleh:

M Rizki Ramadhan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih. Populasi adalah seluruh Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan *software SPSS release 24* sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih secara simultan.

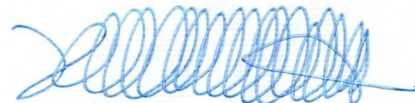
Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE EFFECT OF ADDITIONAL EMPLOYEE INCOME AND LEADERSHIP STYLE ON THE WORK DISCIPLINE OF THE GENERAL STATE CIVIL APPARATUS OF THE PRABUMULIH CITY REGIONAL SECRETARIAT

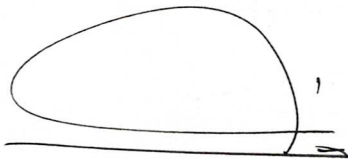
By:

M Rizki Ramadhan

This study aims to determine the effect of Additional Employee Income and Leadership Style on the Work Discipline of the General State Civil Apparatus of the Prabumulih City Setda. The population is the entire Civil Apparatus of the General State of Setda Kota Prabumulih which amounts to 40 people. Sampling using saturated sampling. The study used primary data obtained through questionnaires. Using multiple linear regression analysis methods and using SPSS release 24 software as an analysis tool. The results showed that Additional Employee Income and Leadership Style had a positive and significant effect on the Work Discipline of the General State Civil Apparatus of the Prabumulih City Setda simultaneously.

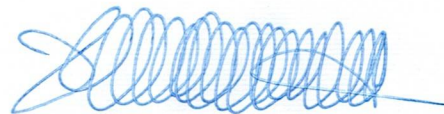
Keyword: *Additional Employee Income, Leadership Style, Work Discipline*

Advisor



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Chairman of The Management Departmen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : M Rizki Ramadhan
NIM : 01011281924097
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Prabumulih, 12 Desember 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Gotong Royong, No. 55, Kel. Karang Raja, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih
Email : mrizkiramadhan1201@gmail.com
No. HP : 083173320649

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 44 Prabumulih
SLTP : SMP Negeri 2 Prabumulih
SLTA : SMA Negeri 3 Prabumulih
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Riwayat Organisasi : - Ukhuwah
- KSPM FE Unsri

DAFTAR ISI

	HAL
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	20
1.1. Latar Belakang.....	20
1.2. Rumusan Masalah.....	26
1.3. Tujuan Penelitian	26
1.4. Manfaat Penelitian	26
BAB II KAJIAN PUSTAKA	28
2.1. Landasan Teori	28
2.1.1. Teori X dan Y dari McGregor	28
2.1.2. Teori Motivasi Klasik	28
2.2. Tambahan Penghasilan Pegawai.....	29
2.2.1. Kompensasi.....	29
2.2.2. Asas Kompensasi.....	29
2.2.3. Tujuan Kompensasi	30
2.2.4. Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai	31

	HAL
2.3. Gaya Kepemimpinan	31
2.3.1. Jenis Gaya Kepemimpinan	32
2.3.2. Ciri-ciri Kepemimpinan.....	33
2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	34
2.4. Disiplin Kerja.....	36
2.4.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	36
2.4.2. Pendekatan Disiplin Kerja	37
2.4.3. Fungsi Disiplin Kerja.....	39
2.4.4. Indikator Disiplin Kerja	40
2.5. Hubungan Antar Variabel.....	40
2.5.1. Hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Disiplin Kerja	40
2.5.2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	41
2.6. Penelitian Terdahulu	42
2.7. Kerangka Konseptual.....	48
2.8. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	50
3.2. Rancangan Penelitian.....	50
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	51
3.3.1. Jenis Data.....	51
3.3.2. Sumber Data	51
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5. Populasi dan Sampel.....	52
3.6. Teknik Analisis Data	53
3.6.1. Uji Instrumen	53
3.6.1.1. Uji Validitas.....	53
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	54
3.6.1.3. Metode Suksesif Interval	54
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	54
3.6.2.1. Uji Multikolineritas.....	54
3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas	54

3.6.2.3. Uji Normalitas.....	55
3.6.2.4. Uji Autokorelasi.....	55
3.6.3. Teknik Analisis	56
3.6.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.6.3.2. Uji Korelasi.....	56
3.6.3.3. Koefisien Determinasi	57
3.6.4. Uji Hipotesis	57
3.6.4.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	57
3.6.4.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	58
3.7. Definisi Operasional Variabel	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.1.1. Profil Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Prabumulih.....	62
4.1.2. Visi dan Misi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Prabumulih	62
4.1.3. Struktur Organisasi	63
4.2. Hasil Penelitian	63
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	63
4.2.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	63
4.2.1.2. Usia Responden	64
4.2.1.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	64
4.2.1.4. Golongan Responden.....	65
4.2.1.5. Masa Kerja Responden	66
4.3. Uji Instrumen Penelitian	67
4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	67
4.3.2 Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	68
4.3.3 Transformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval	69
4.3.4 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	69
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	83
4.4.1. Uji Normalitas.....	83
4.4.2. Uji Multikolinieritas	84
4.4.3. Uji Heterokedastisitas	85

	HAL
4.4.4. Uji Autokorelasi.....	86
4.5. Hasil Uji Statistik.....	87
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	87
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	88
4.6. Pengujian Hipotesis	90
4.6.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	90
4.6.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	91
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

	HAL
Tabel 1. 1	Data Kehadiran Aparat Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Kota Prabumulih Tahun 2022..... 23
Tabel 1. 2	Pra-survey Gaya Kepemimpinan 24
Tabel 1. 3	Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Keterlambatan Masuk Kerja 25
Tabel 1. 4	Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Pulang Sebelum Waktunya 25
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu 42
Tabel 3. 1	Interpretasi Reliabilitas Instrumen 52
Tabel 3. 2	Interpretasi kekuatan antar variabel 57
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel 60
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden 63
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Usia Responden..... 64
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden 65
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Golongan Responden 65
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden..... 66
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner..... 67
Tabel 4. 7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian..... 68
Tabel 4. 8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) 69

Tabel 4. 9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	74
Tabel 4. 10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)	79
Tabel 4. 11	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4. 12	Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4. 13	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	85
Tabel 4. 14	Hasil Uji Autokorelasi	87
Tabel 4. 15	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	87
Tabel 4. 16	Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R2)	89
Tabel 4. 17	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	90
Tabel 4. 18	Hasil Uji Simultan (Uji F)	92

DAFTAR GAMBAR

	HAL
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Prabumulih	63

DAFTAR LAMPIRAN

	HAL
Lampiran 1	Kuesioner Prasurvey..... 107
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian..... 108
Lampiran 3	Tabel Frekuensi Profil Responden 113
Lampiran 4	Tabel Pengolahan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 114
Lampiran 5	Hasil Transformasi Data Interval 121
Lampiran 6	Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 124
Lampiran 7	Tabel Data Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi 124
Lampiran 8	Tabel Data Uji Parsial (Uji t)..... 124
Lampiran 9	Tabel Data Uji Simultan (Uji F)..... 125
Lampiran 10	Tabel Data Uji Kolmogorov-Smirnov Test..... 125
Lampiran 11	r tabel 126
Lampiran 12	F tabel 127
Lampiran 13	t tabel 128
Lampiran 14	Tabel Signifikansi Durbin-Watson..... 129
Lampiran 15	Tabel Frekuensi Jawaban Responden..... 130
Lampiran 16	Peraturan Walikota Prabumulih Nomor 18 Tahun 2022..... 138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang signifikan dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Dengan melalui berbagai rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan serta pemanfaatan SDM secara produktif akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen dan pegawai memiliki hubungan yang sangat penting dalam perusahaan. Keduanya saling terkait, dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas manajemen dan kinerja pegawai. Pegawai adalah aset berharga yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Peran manusia sangat signifikan dalam setiap aspek kegiatan perusahaan, karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi menjadi tugas yang menantang dan rumit, karena adanya variasi dalam pemikiran, perasaan, posisi sosial, keinginan, dan latar belakang yang berbeda di antara individu-individu yang bergabung dalam organisasi. Berbeda dengan alat atau mesin, manusia tidak dapat diatur dan dikuasai (Hasibuan, 2019).

Kedisiplinan memiliki dampak besar dalam konteks sumber daya manusia dan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Kedisiplinan kerja membantu menjaga keteraturan dan kelancaran dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang optimal dan

mencapai tujuan perusahaan. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai saat mereka menyelesaikan tugas mereka. Akibatnya, pegawai dapat dengan penuh kesadaran memberikan kontribusi maksimal, dengan menyumbangkan energi dan pemikiran terbaik mereka (Liyas, 2017).

Kedisiplinan adalah sikap di mana seseorang dengan sukarela mematuhi dan mengikuti semua aturan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai jika disiplin kerja pegawai baik. Tidak hiraunya pegawai akan kedisiplinan kerja akan membuat kinerja organisasi memburuk (Sutrisno, 2019).

Mengkoordinasikan individu dalam sebuah organisasi agar bekerja secara efektif dan termotivasi demi mencapai tujuan perusahaan merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan kepada individu bisa menjadi faktor yang meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Sari, 2021).

Dalam suatu hubungan kerja, kompensasi menjadi faktor yang cukup penting karena kompensasi merupakan hal yang sensitif. Situasi umum dalam konteks hubungan kerja seringkali melibatkan isu-isu terkait kompensasi, seperti tunjangan, peningkatan upah, format penggajian, dan tingkatan upah (Sutrisno, 2019).

Pencegahan kecemburuan antar pegawai dikarenakan perbedaan pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang tepat sesuai keahlian pegawai. Hal tersebut juga akan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai (Wibowo, 2018).

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan bentuk imbalan dari pemerintah daerah kepada para Aparat Sipil Negara (ASN) yang bekerja di sana. Besaran TPP bergantung kepada anggaran pemerintah daerah masing-masing. Pemenuhan kebutuhan ASN akan meningkatkan motivasi bekerja mereka juga kepatuhan terhadap pemimpin dan juga peraturan organisasi. Memberikan tambahan penghasilan secara rutin setiap bulan akan meningkatkan motivasi kerja ASN yang secara otomatis akan menambah peningkatan kinerja (Yalitoba, 2019).

Mencapai tujuan organisasi bukan hanya tentang mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga tentang menciptakan semangat dan disiplin kerja yang tinggi di antara pegawai. Pemimpin berupaya memengaruhi perilaku bawahannya agar bekerja sama secara efektif demi mencapai tujuan bersama organisasi (Sutrisno, 2019). Menurut Hasibuan (2019) kepemimpinan merupakan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi.

Aparat Sipil Negara harus memberikan pelayanan publik untuk Masyarakat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk profesional, jujur, adil serta bertanggung jawab. Begitu juga suatu organisasi yang mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan maksimal, dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 terkait aturan yang harus diikuti dan larangan yang harus di jauhi, bahkan tercantum jelas hukum yang akan didapat apabila melakukan pelanggaran. Akan tetapi, tetap saja kedisiplinan kerja pegawai tergolong masih rendah dikarenakan banyaknya latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh para pegawai.

Bagian Umum Sekretariat Daerah adalah bagian yang berada di bawah Asisten Bidang Administrasi Umum dalam struktur Sekretariat Daerah. Tugas utama Bagian Umum adalah menyiapkan pelaksanaan kebijakan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terkait tata usaha di unit-unit seperti pimpinan, staf ahli, kepegawaian, kelengkapan, dan hal-hal yang terkait dengan administrasi umum.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Aparat Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Kota Prabumulih Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir		Terlambat		Pulang Awal	
			Orang	%	Orang	%	Orang	%
Januari	40	21	14	1,66	19	2,26	5	0,59
Februari	40	18	11	2,5	11	1,52	13	1,80
Maret	40	22	8	0,90	17	1,93	20	2,27
April	40	20	7	0,87	13	1,62	15	1,8
Mei	40	18	6	0,83	5	0,69	11	1,52
Juni	40	20	7	0,87	14	1,75	17	2,12
Juli	40	21	16	1,90	11	1,30	24	2,85
Agustus	40	22	8	0,90	18	2,04	14	1,59
September	40	22	9	1,02	5	0,56	16	1,81
Oktober	40	21	12	1,42	10	1,19	8	0,95
November	40	22	14	1,59	9	1,02	20	2,27
Desember	40	22	2	0,22	4	0,45	13	1,47

Sumber: Bagian Umum Setda Kota Prabumulih, 2023

Diketahui bahwa fenomena yang terjadi pada Bagian Umum Setda Kota Prabumulih masih terdapat banyak Aparat Sipil Negara yang kurang disiplin dari segi disiplin waktu, kehadiran, dan juga tanggung jawab pekerjaan terlihat dari permasalahan diatas. Dari data diatas terlihat bahwa banyak sekali ASN yang kurang memperhatikan kedisiplinannya, terlihat dari tiap bulannya masih banyak tingkat ketidakhadiran dan yang tercatat paling tinggi angka ketidakhadiran adalah pada bulan Juli yaitu sebanyak 16 orang. Ketidaktepatan waktu ASN dapat diamati dari data yang mencatat bahwa pada bulan Januari, terdapat 19 pegawai

yang datang terlambat, sementara pada bulan Juli, 24 pegawai pulang lebih awal. Dari tabel terlihat bahwa dalam kurun waktu satu tahun terdapat banyak sekali jumlah, ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang kerja lebih awal, hal ini menandakan bahwa tingkat ketidakdisiplinan Aparat Sipil Negara di Bagian Umum Setda Kota Prabumulih cukup tinggi.

Tabel 1. 2 Pra-survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan pemahaman yang jelas mengenai tugas atau instruksi tertentu?	4	6	10
2	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan penekanan efisiensi dalam bekerja?	8	2	10
3	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan umpan balik yang konstruktif?	5	5	10
4	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan kesempatan mendiskusikan keputusan bersama karyawan?	4	6	10
5	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan tanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugas?	8	2	10
6	Pemimpin di tempat saya bekerja memperlakukan bawahan secara sama?	7	3	10
7	Pemimpin di tempat saya bekerja lebih mementingkan kepentingan bersama?	5	5	10
8	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan penghargaan atau pujian atas pekerjaan saya?	6	4	10

Sumber: Bagian Umum Setda Kota Prabumulih, 2023

PERWAKO Prabumulih Nomor 18 Tahun 2022 tentang Perhitungan

Tambahan Penghasilan Pegawai:

- a. ASN yang absen dari pekerjaan selama bulan berjalan akan mengalami pemotongan penghasilan tambahan:
 1. Dengan besaran 5% untuk setiap satu hari absen: dan
 2. Maksimum 100% untuk setiap satu bulan absen.

b. ASN yang datang terlambat ke tempat kerja selama bulan berjalan akan mengalami pemotongan penghasilan tambahan sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku sebagai berikut:

Tabel 1.3 Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Keterlambatan Masuk Kerja

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan (%)
TL1	1 s.d < 31 menit	0,5
TL2	31 s.d < 61 menit	1
TL3	61 s.d < 91 menit	1,25
TL4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5

Sumber: Bagian Umum Setda Kota Prabumulih, 2023

c. ASN yang meninggalkan pekerjaan lebih awal dari jadwal yang ditentukan selama bulan berjalan akan mengalami pemotongan penghasilan tambahan sesuai dengan aturan yang berlaku sebagai berikut:

Tabel 1.4 Perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai Berdasarkan Pulang Sebelum Waktunya

Pulang Sebelum Waktunya (PSW)	Lamanya Meninggalkan Pekerjaan Lebih Awal Dari Yang Seharusnya	Persentase Pengurangan (%)
PSW1	1 s.d < 31 menit	0,5
PSW2	31 s.d < 61 menit	1
PSW3	61 s.d < 91 menit	1,25
PSW4	≥ 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir pulang kantor	1,55

Sumber: Bagian Umum Setda Kota Prabumulih, 2023

Dengan dasar pembahasan di atas, maka penelitian ini akan menggunakan judul: “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Prabumulih”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tambahan penghasilan pegawai dapat mempengaruhi disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih?
3. Bagaimana tambahan penghasilan pegawai dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih.
3. Pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparat Sipil Negara Bagian Umum Setda Kota Prabumulih.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
Diharapkan penelitian ini menjadi suatu konsep yang dapat mendukung pengetahuan khususnya di instansi pemerintahan khususnya yang berkaitan

dengan ilmu pengaruh tambahan penghasilan pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Aparat Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi Bagian Umum Setda Kota Prabumulih agar lebih memerhatikan tambahan penghasilan pegawai dan gaya kepemimpinan agar disiplin kerja Aparat Sipil Negara lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Aisyah, & Yasri. (2019). Electronic Attendance and Allowance Performance Effect Towards Discipline and Work Motivation in Ministry of Religion Regional Office. *International Journal of Business, Economics and Management*, 3(1), 10–21.
<https://www.neliti.com/publications/329564/electronic-attendance-and-allowance-performance-effect-towards-discipline-and-wo>
- Alpra, M. D., & Hasmawati. (2023). The Effect of Work Compliance, Competence and Performance Allowances on Employee Performance at The Provincial Public Work Office of Bina Marga and Spatial Planning. *Sean Institute*, 12(04), 160–170.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413–422.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Denny, N., Zunaidah, & Zen, K. M. (2018). The Influence Of Compensation And Motivation On Employee Performance In PT Aarwana Anugerah Keramik TBK. *Jembatan-Jurnal Ilmiah Dan Manajemen Bisnis Terapan*, 15(1), 1–8.
- Endarwita, Yurasti, & Rahmita, E. (2021). the Effect of the Use of Finger Print and Performance Allowance on Employee’S Discipline in the Office of the Ministry of Religion, Pasaman District. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5(1), 312–323.

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>

- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i1.1200>
- Fauziah, H., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.582>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Habra, M. D., Silalahi, A. D., & Panjaitan, D. J. (2018). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Disiplin Kerja Pada Organisasi. *INA-Rxiv Papers*. <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/pzmr9>
- Hanifah, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Bisma*, 11(2), 187. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>
- Hartatik, I. F. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, S., Harahap, H., & Hartono, B. (2022). Implementasi Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 627–635. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1260>
- Hidayat, F. (2021). Analisis Pelaksanaan Peraturan Bupati Merangin Nomor 70

- Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Karyawan Dalam Peningkatan Disiplin Dinas PNS di Dinas Pekerjaan Publik dan Tata Ruang Kabupaten Merangin. *JLAPI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Pemerintahan Indonesia*, 2(1).
- Indah Sari, C. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 11.
- Kartono. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kurniawati, D., Kurdi, M., & Furqani, A. (2023). Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 139–146. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.67>
- Lestari, P., Abidin, Z., & Nilfatri. (2023). The Influence of Performance Allowances on Employee Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion of East Tanjung Jabung Regency. *Zabags International Journal Of Economy*, 1(2), 42–53.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mangkunegara. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). books.google.com.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudhofar, M. (2021). The Effect Of Performance Allowances On Motivation, Employees' Work Achievement and Organizational Performance in Government Offices. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration*

Journal, 11(1), 101–110. <https://doi.org/10.31289/jap.v11i1.4963>

Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 5082–5092.

Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.

Pratama, G. P., & Hermina, N. (2022). The Effect of Performance Allowance and Work Discipline on Employee Performance at the Lembang Agricultural Training Center (BBPP). *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 106–112. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.259>

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>

Safutra, D. D., Syahrudin, & Johansyah, S. (2018). Implementasi Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara terhadap Peningkatan Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Maluhu Kecamatan Tenggarong. *JEMI*, 18(2), 43–54.

Sah Putra, J., Hendrayady, A., & Edison. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Soj Umrah*, 2(2), 1348–1357. <http://www.bioline.org.br/>

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(3), 141–155.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>

- Sari, G. N., & Astuningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–101. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4892>
- Sentosa, B., Fauziah, N., & Mas'adah, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor , Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37–41. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.969>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); Cet. 4). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sukmana, P. (2022). The Influence of Human Resource Capability and Performance Allowances on Employee Work Performance at the Directorate of Regional Budget Planning, Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs Indonesia. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(04), 1037–1045. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i4-12>
- Suntoro, S., Astuti, H., Fitriati, A., & Haryanto, E. (2022). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture, Perfomance Allowances and Work Disclipline on Employee Performance (Study at Market Technical Implementation Unit of the Office of Industry and Trade, Banyumas Regency). *Europian Union Digital Library*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320855>

- Supriati, A., Santie, Y., & Biringan, J. (2022). The effect of the implementation of performance allowance policies and work discipline on the employee performance of the Education Office, North Minahasa Regency. *Specialusis Ugdymas / Special Education*, 1(43), 8296–8311.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Grafindo Persada.
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>