

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN (BPK)

Muhammad Candra Wijaya<sup>1</sup>, Drs.H. Mukron Roni, M.B.A<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina  
Darma

[candrabae468@gmail.com](mailto:candrabae468@gmail.com). [mukranroni@binadarma.ac.id](mailto:mukranroni@binadarma.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja digital dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Sumatera Selatan. Sampel penelitian terdiri dari 151 responden. masalah pada disiplin kerja yang mana pegawai kurang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sehingga terjadinya kegagalan organisasi dalam mencapai target kinerja tahunan dalam beberapa bidang dan adanya masalah kompensasi tunjangan 13 yang tidak didapatkan oleh para pegawai yang disebabkan COVID-19. dan tujuan penelitian ini Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert sebagai alat pengukur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang melibatkan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPK Provinsi Sumatera Selatan, secara parsial maupun simultan.

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

## ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of digital work discipline and compensation on job satisfaction at the Financial Audit Agency (BPK) of South Sumatra Province. The research sample consisted of 151 respondents. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale as a measuring tool. This research uses quantitative methods, which include validity, reliability, classical assumption tests, and multiple linear regression with the help of SPSS version 25 software. The results of the research show that both work discipline and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance at the Provincial BPK South Sumatra, partially or simultaneously.*

**Keywords :** Work Discipline, Compensation and Job Satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, (Meri, 2021). Disiplin berkaitan dengan ketaatan pada aturan atau peraturan tertentu. Disiplin kerja digambarkan sebagai sarana komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi pegawai agar mereka mau mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah mendasar, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, organisasi atau perusahaan akan

kesulitan untuk mencapai tujuan mereka.

Adapun Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Maka dari masalah – masalah yang telah diuraikan penulis meneliti lebih lanjut lagi berkaitan dengan masalah ini yaitu masalah Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka dengan itu mendorong peneliti melakukan penelitian dengan lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan (BPK)."**

## **2. Tujuan Pustaka**

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

### **2.1 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno, (2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

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

### **2.2 Kompensasi**

Kompensasi (Hasibuan, 2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.

#### **2.2.1 Indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2016), indikator kompensasi dibagi menjadi tiga, yaitu:

- A. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Apabila karyawan tersebut tidak masuk kerja maka karyawan akan tetap menerima gaji.
- B. Tunjangan Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan

dengan hubungan karyawan.

- C. Fasilitas Contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### 2.3.1. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015);

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015);

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang..
- 2) Kondisi kerja yang mendukung.
- 3) Gaji atau upah yang pantas
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

#### 3.1.1 Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dalam data Skunder dan Data Primer. Data Primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung ketika melakukan wawancara dan melakukan opservasi. Data Sekunder di peroleh dari dokumentasi perusaan,buku,jurnal ilmiah, dan web [www.bpk.co.id](http://www.bpk.co.id).

#### 3.1.2 Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan langkah terstruktur dan berstandar untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Observasi

Adalah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung fenomena atau kejadian yang ingin diteliti tanpa mengubah atau memanipulasi kondisi yang diamati. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi tentang perilaku, interaksi, atau karakteristik dari objek atau subjek yang diamati. Observasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti melalui pengamatan langsung di lapangan, penggunaan alat perekam, atau pengamatan melalui media seperti video atau foto. Metode ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif untuk mendapatkan

data yang akurat dan mendalam tentang suatu fenomena.

b) Kuesioner (angket)

Adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis. Pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa pilihan ganda, pertanyaan terbuka, atau skala penilaian, tergantung pada tujuan penelitian dan jenis data yang ingin dikumpulkan. Kuesioner biasanya disebarluaskan kepada responden melalui berbagai cara, seperti secara langsung, melalui pos, email, atau platform daring. Metode ini umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data tentang pendapat, perilaku, atau karakteristik populasi yang diteliti. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data dari sejumlah responden dalam waktu yang relatif singkat dan menghasilkan informasi yang dapat dianalisis secara statistik.

c) Wawancara

Merupakan "suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya" Sugiyono, (2019).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Dilakukan penyebaran kuesioner di BPK Sumatera Selatan dengan pernyataan sesuai dengan variabel judul yaitu kepemimpinan, kompensasi dan kinerja pegawai dengan masing – masing indikator yang ditetapkan.

##### 4.1 Uji Instrumen

###### 4.1.1 Uji Validitas

Penggunaan validitas adalah untuk menjadi panduan keakuratan atau ketepatan dengan melihat valid tidaknya kuesioner. Kuesioner menjadi valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat membuktikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun syarat dari uji validitas ;

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel memenuhi syarat valid
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel tidak memenuhi syarat valid

Tabel 4.1

##### Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
P1	0,682	0,134	Valid
P2	0,677	0,134	Valid
P3	0,595	0,134	Valid
P4	0,655	0,134	Valid

P5	0,702	0,134	Valid
P6	0,696	0,134	Valid
P7	0,727	0,134	Valid
P8	0,724	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Tabel 4.2

Uji validitas Kompensasi

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
P1	0,807	0,134	Valid
P2	0,890	0,134	Valid
P3	0,832	0,134	Valid
P4	0,859	0,134	Valid
P5	0,831	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Tabel 4.3

Uji validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Ket
P1	0,767	0,134	Valid
P2	0,598	0,134	Valid
P3	0,793	0,134	Valid
P4	0,834	0,134	Valid
P5	0,625	0,134	Valid

P6	0,861	0,134	Valid
P7	0,808	0,134	Valid
P8	0,878	0,134	Valid

Sumber : olahan data spss 25

Dapat disimpulkan bahwa keterangan pada masing masing variabel X1, X2 dan Y pertanyaan di atas berhasil mencapai target validitas sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapaun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada setiap pertanyaan yang sudah menggunakan pengukuran Rtabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 151, maka penentuannya adalah dengan melihat Rtabel(df = N-2) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka 151-2 mendapatkan hasil sebesar 149 sampel, dengan jumlah sampel 149 inilah pengambilan keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,134 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

#### 4.1.2 Uji Reliabel

Uji reliabilitas dengan menggunakan ukuran dari *Cornbach's Alpha* pada setiap variabel. Fungsi *Cronbach's Alpha* adalah untuk membantu melihat ketepatan responden dalam merespon pada semua item pertanyaan, syarat setiap butir pernyataan dikatakan reliabe jika *Cornbach's Alpha* >0,60.

Tabel 4.4

#### Uji Reliabilitas Displin Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	8

Sumber : olahan data spss 25

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel Displin Kejar (X1) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Displin Kejar (X1) sebesar 0,835 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

Tabel 4.5

Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Sumber : olahan data spss 25

Dilihat dari tabel 4.5 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kompensasi (X2) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Kompensasi (X2) sebesar  $0,898 > 0,60$  yang menjadi syarat *reliable*.

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

Dilihat dari tabel 4.6s hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $0,901 > 0,60$  yang menjadi syarat *reliable*.

4.2 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Uji Regresi Linier berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.229	.215		33.616	.000
	X1	.029	.000	.472	68.315	.000
	X2	1.257	.010	.850	123.043	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olahan data spss 25

Berdasarkan pada tabel 4.7, model regresi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

$$Y = 7.229 + 0.29(X_1) + 1.257(X_2) + e$$

Nilai konstantan adalah sebesar 7.229 yang mewakili nilai dari Y atau kinerja pegawai BPK pada saat belum dipengaruhi variabel indenpenden yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), maka ketika variabel disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) yang juga bersifat sebagai variabel *independent* tidak ada maka variabel Y atau kepuassan kerja (*dependent*) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 7.229

1. B1 nilai koefisien regresi (X1) ialah 0.029, yang menyampaikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,029 (2,9%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.
2. B2 nilai koefisien regresi (X2) ialah 1.257, yang menyampaikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 1.257 (1257%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

### 4.3 Uji Hipotesis

#### 4.3.1 Uji Parsial (T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.229	.215		33.616	.000



	X1	.029	.000	.472	68.315	.000
	X2	1.257	.010	.850	123.043	.000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.8**

**Uji Parsial (T)**

*Sumber : olahan data spss 25*

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 hasil uji t (parsial) untuk variable disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan kerja dengan keterangan sebagai berikut  $t_{hitung} (33,616) > t_{tabel} (1,655)$  atau nilai  $sig\ 0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan menentukan  $t_{tabelnya}$  yaitu dengan  $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$  ( $\alpha; (df = 151 - 3)$ ) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan  $t_{tabel}$  sebagai pembandingan  $t_{hitung}$  dengan penerapan 1 arah.

Hasil uji t (parsial) untuk variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan kerja dengan keterangan sebagai berikut  $t_{hitung} (123,043) > t_{tabel} (1,655)$  atau nilai  $sig\ 0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dengan menentukan  $t_{tabelnya}$  yaitu dengan  $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$  ( $\alpha; (df = 151 - 3)$ ) sample 151 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 148 yang akan dijadikan penerapan  $t_{tabel}$  sebagai pembandingan  $t_{hitung}$  dengan penerapan 1 arah.

**4.3.2 Uji Simultan (F)**

**Tabel 4.9**

**Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2638.696	2	1319.348	10451.978	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.682	148	.126		
	Total	2657.377	150			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : olahan data spss 25*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai  $f$  hitung untuk Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $f$  hitung (10451.978) >  $f$  tabel (3,60) atau nilai  $\text{sig}$   $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang mana cara menentukan pengambilan keputusan  $f$  tabel adalah dengan  $F$  tabel  $DF_1 = k-1$  dan  $DF_2 = N - K$ .

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan kerja

Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan pemeriksa keuangan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun akan dijelaskan pengaruh dari variabelen *independent* yaitu disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja (Y) yang telah dilakukan pengujiannya menggunakan SPSS 25.

##### 4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja berpengaruh kepuasan kerja pegawai di BPK sumatera selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (68,315) yang mana hasil ini lebih besar dari  $t$  tabel (1.655) dengan pengambilan sampel  $T$  tabel =  $(\alpha; n - k)$  sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai  $\text{sig}$   $0,00 < 0,05$  pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### 4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di BPK Perwakilan Sumatera Selatan

Berdasarkan uji  $f$  (simultan) diketahui nilai signifikan sebesar signifikan  $0,00 < 0,05$ , serta nilai  $f$  hitung sebesar  $10451.978 > (3,60)$   $f$  hitung, maka sesuai dengan penerapan dalam pengambilan keputusan dimana dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara bersama – sama kepuasan kerja.

Adapun *output* dari hasil olahan yang didapatkan dari SPSS menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) secara bersama – sama adalah sebesar 0,993 atau 99.3% hasil ini didapatkan dari uji koefisien determinasi yang dilihat pada *point adjusted R square* dan adapun nilai sebesar 0,007 (0.7%) yang berpengaruh pada penelitian ini diasumsikan sebagai faktor lain yang tidak ikut disertakan pada penelitian ini, dan dapat diuraikan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) yang mana pengaruhnya lebih besar dari faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di BPK perwakilan Sumatera Selatan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPK Sumatera Selatan yang mana nilai pengambilan keputusannya adalah bawah  $T$  hitung (68,315) >  $T$  tabel (1.655) dan nilai signifikannya  $0,00 < 0,05$  maka dapat dijabarkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPK Sumatera Selatan yang mana nilai pengambilan keputusannya adalah bawah  $T$  hitung (123,043) >  $T$  tabel (1.655) dan nilai signifikannya  $0,00 < 0,05$  maka dapat dijabarkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yang mana  $F$  tabel 10451.978 >  $F$  hitung (3,60) dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dan nilai yang didapatkan dari Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja secara bersama – sama adalah sebesar 0,993 atau 99.3% adapun sisa dari 0.7% dari jumlah 100% ini adalah faktor lain yang tidak diperhitungkan atau tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan memulai dari latar belakang serta hasil dan pembahasan pada isi penelitian ini, maka saran dari penulis untuk menjadi bahan pertimbangan keputusan kepada para petinggi dan pemegang wewenang di Badan Pemeriksa Keuangan terhadap masukkan penulis yaitu tentang kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, hal ini bukan semata – mata merasa bijak dan tahu namun hanya sebagai saran, sarannya antara lain ;

1. Pimpinan pada instansi ini harus bisa melihat watak karakter serta ketegasan dan kebijakan serta juga bisa lebih memperhatikan dalam meningkatkan motivasi para pegawai dan bisa memaksimalkan komunikasi di BPK Sumatera Selatan.
2. Instansi harus bisa konsisten dalam memberikan kompensasi dan tetap menjaga hak dan kewajiban para pegawai yang bekerja dengan cara memberikan kompensasi dengan penuh maksimal dan kebijaksanaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS

23. Edisi kedelapan.

Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru

Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<https://www.bpk.go.id/>

Meri Indriyani. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota 114 Sawahlunto".

Robbins, S. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



**Jurnal Ekonomika Dan Bisnis**  
CV. INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING CENTER INDONESIA  
Jl. Veteran dalam no. 24d, Padang, Provinsi Sumatera Barat  
E-mail : jurnal.ittc@gmail.com - Phone Number: +62882-7087-5130  
<https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/>

**Letter of Acceptance (LOA)**  
**No:1728/JEBS/LOA/09/2024;**

Dengan ini, Pengelola Jurnal Ekonomika Dan Bisnis - JEBS | E-ISSN : 2807-8438 Terakreditasi **Sinta 5** (Online) memberitahukan bahwa naskah Anda dengan identitas:

Penulis : Muhammad Candra Wijaya, Mukron Roni  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan  
Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan (BPK)  
Url Publish : <https://jurnal.minartis.com/index.php/jebs/article/view/2063>

Telah memenuhi kriteria publikasi di Jurnal Ekonomika Dan Bisnis dan dapat kami **terima** sebagai bahan naskah untuk Penerbitan Jurnal pada Vol. 4 No. 5 (2024): September - Oktober dalam versi elektronik.

Untuk menghindari adanya duplikasi terbitan dan pelanggaran etika publikasi ilmiah terbitan berkala, kami berharap agar naskah/artikel tersebut tidak dikirimkan dan dipublikasikan ke penerbit/jurnal lain. Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Padang, 03 September 2024  
Hormat Kami



( Mohammad Abdilla )  
Chief Editor Jurnal Ekonomika Dan Bisnis

Jurnal Ekonomika Dan Bisnis telah di INDEX oleh :

