

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan Bantul D.I.Yogyakarta

Romadhoni¹

Wilis Fahlefi²

^{1,2}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹Romadhoni.al.haris@gmail.com

²wilisfahlefi@amayogyakarta.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and discipline on employee performance at the Bantul Culture Service, Yogyakarta Special Region. The population in this study was all employees at the Culture Service, Bantul, D.I Yogyakarta as many as 40 people, while the sample used a saturated sample where the population was used as a sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. Collection technique using SPSS.17. Data analysis uses multiple regression. Based on the research results, it is stated that compensation and discipline have a significant and influential effect on employee performance at the Bantul D.I. Culture Service, Yogyakarta.

Keywords: Compensation; Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu lembaga atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan juga tercapai. Untuk mencapai sumber daya manusia yang maksimal, perusahaan perlu menemukan keseimbangan yang tepat antara sumber daya manusia dan keterampilan agar semuanya berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan komitmen yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu, pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil dari melakukan tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja karyawan mempengaruhi kelancaran produksi dalam bekerja, karena jika kinerja karyawan baik maka akan membawa hasil yang baik dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil perusahaan juga akan buruk. Oleh karena itu perusahaan harus dapat menjaga kinerja karyawan agar semangat kerja karyawan tetap stabil. Salah satu cara untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang baik kepada karyawan. Ketika karyawan melakukannya.

Kompensasi atau gaji adalah imbalan perusahaan atas tugas dan kontribusi yang diselesaikan. Kompensasi menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap bekerja, karena kebutuhan hidup dapat terpenuhi dengan tunjangan, baik pokok maupun sekunder, sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap

pentingnya tunjangan. Kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif (*fee* dan bonus). Serta kompensasi finansial tidak langsung berupa berbagai layanan dan manfaat seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan hari raya. Menurut Pasal 15(1) UU No. 35 Tahun 2021 tentang Kompensasi, pemberi kerja wajib membayar kompensasi kepada pekerja atau Buruh yang pekerjaannya berdasarkan PKWT. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari kompensasi tersebut. Berkaitan dengan kinerja pegawai, menjadikan penelitian ini sebagai referensi ilmiah tentang pentingnya dampak pembayaran gaji terhadap kinerja pegawai. [\(Andriani, 2022\)](#)

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. [\(Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah, 2021\)](#).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut [\(Amidhan, 2015\)](#) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Kasmir dalam [\(Kempa, 2017\)](#) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Sinambela dalam (YuliantoHarinugroho & Fahlefi, 2022)

Menurut Bangun dalam (Astuti, 2019) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Faktor Pendorong Kinerja

Menurut (iProbe, 2022) ada faktor pendorong kinerja sebagai berikut : 1) Pelatihan dan Pengembangan. Pelatihan berfokus pada peningkatan langsung seperti menguasai perubahan dalam *software* bisnis Anda, sedangkan pengembangan berfokus pada tujuan jangka panjang. 2) Keterlibatan Karyawan Keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam menghasilkan pendapatan. Dengan menciptakan *working environment* yang positif, maka akan ada umpan balik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan yang jelas akan mendorong produktivitas dan motivasi karyawan yang lebih tinggi. 3) Memelihara Budaya Perusahaan. Keterlibatan karyawan pun tidak terjadi seketika. Perusahaan harus berfokus pada kebutuhan dan keinginan karyawan dari waktu ke waktu serta mendorong budaya yang kuat. Budaya menjadi pondasi penting perusahaan yang membantu karyawan terlibat dan termotivasi untuk produktif. Budaya perusahaan yang perlu dipelihara adalah memberdayakan karyawan untuk melawan tantangan dan mencapai *performance* yang lebih baik. Budaya perusahaan yang dipelihara untuk keuntungan jangka panjang, akan memudahkan mencapai tujuan bersama.

Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) Martoyo dalam (Nugroho, 2021). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung. Pekerja yang rajin bisa mendapat tunjangan dan hal tersebut diberikan tidak hanya sekali dua kali. Bisa jadi dalam satu bulan atau dalam satu minggu (Dessy, 2022)

Faktor Pendorong Kompensasi

Menurut (Lestari, 2019) ada beberapa faktor pendorong kompensasi sebagai berikut : 1) Pengalaman, artinya keahlian seseorang dalam bekerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pada instansi pemerintahan dan perusahaan swasta terdapat perbedaan dalam menentukan kompensasi pegawai. 2) Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab Kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah. 3) Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai pada satuan

organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran kerja itu adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai seorang pegawai.

Disiplin

Menurut (Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah, 2021) disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam (Andayani, 2021) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan ,sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wirawan disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik (Fathoni & Subandi, 2021)

Menurut Siagian dalam (Ichsan, 2020) berpendapat disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

Faktor Pendorong Disiplin

Menurut (Septirahmah, 2021) ada beberapa faktor pendorong disiplin sebagai berikut : 1) Faktor Pembawaan. Menurut aliran nativisme bahwa nasib seseorang itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya, sedangkan pengaruh lingkungan hidupnya sedikit saja. Baik buruknya perkembangan seseorang sepenuhnya bergantung pada pembawaannya. Pendapat ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan orang berdisiplin adalah pembawaan yang merupakan warisan atau keturunan. 2) Faktor Kesadaran. Kesadaran adalah hati yang terbuka atas pikiran yang telah terbuka tentang apa yang telah dikerjakan. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan bila timbul dari kesadaran setiap insan untuk selalu berbuat sesuai dengan aturan tanpa paksaan dari luar. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan jika seseorang memiliki kesadaran atau pikirannya telah terbuka untuk melaksanakan disiplin maka dia pun akan melaksanakannya. 3) Faktor Minat dan Motivasi. Minat adalah suatu perangkat manfaat yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari berbagai perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat muncul dari dalam diri sendiri seseorang tersebut, biasanya minat bisa muncul karena keadaan sekitar orang tersebut berada. Semakin baik lingkungannya maka minat yang timbul akan semakin baik. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. 4) Faktor Pola Pikir. Pola pikir dalam diri seseorang yang telah ada terlebih dulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam

melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika seseorang mulai berpikir akan pentingnya disiplin maka ia akan melakukannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS.17 Sugiyono dalam (Fahlefi, Yuliantoharinugroho, & Rofik, 2023)

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Dinas Kebudayaan Bantul D.I.Yogyakarta yang berjumlah 40 orang. Teknik yang digunakan dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sloving*. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen yang berasal dari Web Dinas Kebudayaan Bantul D.IYogyakarta.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 dengan karakteristik sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	62,5
	Perempuan	15	37,5
Usia	21-30 tahun	9	22,5
	31-40 tahun	11	27,5
	41-50 tahun	10	25
	51-60 tahun	10	25
Tingkat Pendidikan	SMP	1	2,5
	SMA	4	10
	D3	4	10
	S1	27	67,5

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden jumlah karyawan yang mendominasi adalah responden laki-laki dimana terdapat 25 orang atau 62,5% sedangkan responden perempuan terdapat 15 orang atau 37,5%. Untuk usia menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian ini yang berusia 21-30 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 11 orang atau 27,5%, dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 25%. Sementara yang berusia 51 – 60 tahun ada 10 orang. Untuk tingkat pendidikan tabel diatas menunjukkan ebagian besar S1 berjumlah 27 orang atau 67,5%, Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan S1.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	Kom1	0,891	0,312	Valid
	Kom2	0,869	0,312	Valid
	Kom3	0,873	0,312	Valid
	Kom4	0,952	0,312	Valid
	Kom5	0,950	0,312	Valid
	Kom6	0,848	0,312	Valid
	Kom7	0,902	0,312	Valid
	Kom8	0,908	0,312	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,713	0,312	Valid
	DK2	0,699	0,312	Valid
	DK3	0,606	0,312	Valid
	DK4	0,724	0,312	Valid
	DK5	0,722	0,312	Valid
	DK6	0,787	0,312	Valid
	DK7	0,645	0,312	Valid
	DK8	0,723	0,312	Valid
Kinerja	K1	0,560	0,312	Valid
	K2	0,571	0,312	Valid
	K3	0,595	0,312	Valid
	K4	0,679	0,312	Valid
	K5	0,841	0,312	Valid
	K6	0,657	0,312	Valid
	K7	0,911	0,312	Valid
	K8	0,747	0,312	Valid
	K9	0,665	0,312	Valid
	K10	0,783	0,312	Valid

Hasil pengujian validitas untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Bantul dilakukan dengan pendekatan *moment product correlation* antara masing - masing item yang mengukur variable. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,312 yang berarti valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,966	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja	0,883	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

	Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
	Bebas	Terikat			
Kompensasi	Kinerja Karyawan		0,107	0,878	0,385
Disiplin Kerja			0,464	2,636	0,012
F_{hitung}	7,774				0,002
R^2	0,296				

Dari persamaan regresi memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi dengan nilai sebesar artinya variabel kompensasi mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Bantul, sehingga setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Bantul. Sedangkan setiap penurunan satu satuan variabel kompensasi dapat menurunkan kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Bantul. Sedangkan setiap nilai koefisien regresi berganda untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,464, artinya variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Bantul.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai *p-value* 0,385 > 0,05 dan nilai t hitung 0,879 < 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan diketahui nilai *p-value* 0,012 > 0,05 dan nilai t hitung 2,636 > 2,026, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Diketahui nilai sign 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung 7.774 > 3,24 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai R Square 0,296 atau 29,6%, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel kompensasi dan disiplin kerterdapat variabel kinerja karyawan sebesar 29,6% dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Bantul, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Bantul, bisa dibuktikan berdasarkan hasil pengujian t hitung, diperoleh t hitung lebih kecil dari pada t tabel yaitu 0,879 < 2,026. Sehingga Hal ini berarti bahwa kompensasi (X_1) terbukti tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan di

Dinas Kebudayaan Bantul. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Bantul.

REFERENSI

- Amidhan, A. A. (2015). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA . *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6.
- Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.GRACIA MITRA SELARAS PUSAT Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. *Jurnal PERKUSI*, 326.
- Andriani, A. D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi*, 11-12.
- Astuti, R. d. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 3.
- Bisnis, E. F. (2020, Oktober 24). *Manajemen Kinerja : Pengertian,Tujuan,Manfaat.dan Syarat-Syaratnya*. Retrieved Maret 24, 2023, from [ekonomi.bunghatta.ac.id: https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/en/article/896-manajemen-kinerja-pengertian-tujuan-manfaat-dan-syarat-syaratnya](https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/en/article/896-manajemen-kinerja-pengertian-tujuan-manfaat-dan-syarat-syaratnya)
- Dessy. (2022). Kompensasi perusahaan,pengertian,jenis,dan tujuannya. *insight talenta*.
- Erwinsyah, d. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI*, 13.
- Fahlefi, W., Yuliantoharinugroho, & Rofik, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK HARAPAN BUNDA PRINGSEWU LAMPUNG. *PRIMA EKONOMIKA*.
- Fathoni, M. I., & Subandi. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG JAWA TENGAH. *Optimal*, 42-51.
- Ichsan, R. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA . *Jurnal Darma Agung*, 189.
- iProbe, R. (2022, July 22). *6 Manfaat Kinerja Karyawan Untuk self Development dan Perusahaan Maju*. Retrieved Maret 24, 2023, from [runiprobe.id: https://runiprobe.id/blog/kinerja-karyawan/](https://runiprobe.id/blog/kinerja-karyawan/)
- Kempa, N. F. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH NUSA . *AGORA*.
- Lestari, L. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN NONGSA. *Jurnal Dimensi*, 133-136.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mubaroq, R. A. (2017). PENGARUHKOMPENSASI TERHADAPMOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SHADIQ SHARIA EX. BPRS

- CIPAGANTIBANDUNG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, 77-78.
- Nandy. (2022, February). *Sikap Disiplin : Pengertian, Macam, Contoh, Manfaat*. Retrieved February 27, 2023, from Gramedia: <https://www.google.com/amp/s/www.gramedia.com/best-seller/sikap-disiplin/amp/>
- Nugroho, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada AMA YKP Yogyakarta. *Alabama*.
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 23-24.
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22.
- saturadar. (2019, Oktober). *Pengertian Disiplin Adalah : Tujuan, Jenis dan Manfaat Disiplin*. Retrieved February 27, 2023, from Saturadar: <https://www.saturadar.com/2019/10/Pengertian-Disiplin.html?m=1>
- Septirahmah, A. P. (2021). FAKTOR FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN : PEMBAWAAN, KESADARAN, MINAT DAN MOTIVASI, SERTA POLA PIKIR. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 621.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, N. W. (2021). Manfaat Kompensasi Karyawan dan Bentuk Kompensasi yang menarik. *Kini Blog*.
- vina. (2022, April 7). *accurate*. Retrieved February 27, 2023, from Manfaat Sikap Disiplin: <https://accurate.id/lifestyle/pengertian-disiplin/>
- Yam, J. H. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 97.
- Yulianto harinugroho, & Fahlefi, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jimat*.