

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Seiwa Indonesia, Cikarang**

**Felita Dhita Cahyani , Novian Ekawaty<sup>1</sup>**

S1 Manajemen, S1 Manajemen<sup>1</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang, Universitas Singaperbangsa Karawang<sup>1</sup>

e-mail: 2210631020213@student.unsika.ac.id1, [novianekawaty@gmail.com](mailto:novianekawaty@gmail.com)2

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efek disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Seiwa Indonesia, Cikarang. MSDM memegang peranan krusial dalam memastikan SDM dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan bisnis modern. Penelitian ini memakai metode deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan fenomena yang ada secara sistematis dan tepat melalui data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Seiwa Indonesia, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih memakai rumus Slovin. Instrumen utama riset ini memakai kuesioner dengan skala Likert guna menguji variabel disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Hasil analisis mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa pegawai, sementara kompensasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja adalah faktor utama yang memengaruhi performa pegawai di PT Seiwa Indonesia. Secara keseluruhan, riset ini menyajikan pemahaman lebih dalam tentang aspek-aspek yang memengaruhi performa karyawan dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen SDM dan mencapai tujuan bisnisnya.

**Kata Kunci :** disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

MSDM memegang tugas krusial dalam pengelolaan perusahaan, dengan tujuan memastikan bahwa SDM dimanfaatkan secara optimal untuk menggapai tujuan organisasi. Dalam era bisnis modern yang penuh persaingan, kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen SDM karena kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi signifikan pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Dua faktor utama yang telah terbukti mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan kompensasi.

Di era globalisasi yang pesat ini, bisnis mengalami perkembangan yang signifikan, beberapa perusahaan bidang industri di Indonesia berusaha guna memaksimalkan performance pegawai yang menjadi kunci kesuksesan mereka. Salah satu contoh perusahaan yang menghadapi tantangan ini adalah PT Seiwa Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Cikarang. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kualitas dan produktivitas, PT Seiwa Indonesia mengalami tekanan untuk memastikan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat kinerja yang optimal. Namun, di tengah tuntutan untuk mencapai target produksi dan menjaga kualitas, seringkali terjadi masalah terkait disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja berguna dalam menjaga performance pegawai tetap konsisten serta teratur. Namun, di lingkungan kerja yang

kompleks dan dinamis, seringkali tantangan muncul dalam mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan memadai juga merupakan faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Namun, masalah terkait dengan struktur dan besaran kompensasi seringkali menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, fenomena yang muncul adalah bagaimana PT Seiwa Indonesia, Cikarang, menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin kerja dan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan mereka, serta bagaimana hal ini berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam upaya untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan ini perlu memahami secara lebih mendalam dampak disiplin kerja serta pengembalian jasa atas performance pegawai mereka. Maka dari itu, riset yang mendalam tentang topik ini bisa membagikan pengetahuan yang bermanfaat untuk PT Seiwa Indonesia dan perusahaan lainnya dalam upaya meningkatkan MSDM dan mencapai target bisnis mereka.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Seiwa Indonesia, Cikarang, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Indonesia. PT Seiwa Indonesia dikenal sebagai perusahaan yang berorientasi pada kualitas dan produktivitas, sehingga performance pegawai menjadi penunjang mencapai tujuan perusahaan. Tantangan terkait kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, efisiensi, dan keuntungan perusahaan. Sebab itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi performance pegawai, yaitu disiplin kerja dan pengembalian jasa, agar perusahaan bisa mengambil prosedur yang benar guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya.

Riset ini bertujuan guna menginvestigasi serta menelaah dampak disiplin kerja serta pengembalian jasa atas performance pegawai di PT Seiwa Indonesia, Cikarang. Dengan demikian, riset ini bertujuan untuk membagikan pemahaman yang lebih dalam tentang aspek-aspek yang mempengaruhi performance karyawan serta membagikan referensi yang bisa membantu perusahaan meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan mencapai tujuan bisnisnya. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan bisa mengambil keputusan yang lebih baik dalam mengelola SDM mereka dan meningkatkan performance mereka secara komprehensif.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi dalam (Putri, 2022), MSDM merupakan tahapan pengelolaan SDM untuk mencapai target perusahaan. Adapun fungsi MSDM yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan sebagainya.

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen SDM adalah aktivitas yang dilakukan untuk memotivasi dan menjaga performance yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) MSDM adalah metode menyampaikan tujuan organisasi melalui memanfaatkan orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Seseorang yang dilatih agar memiliki keterampilan dan keahlian bagus yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

**b. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021:11) Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, ditetapkan oleh pemegang saham, disetujui oleh serikat pekerja serta diketahui oleh DISNAKER, seseorang yang berada dalam organisasi taat pada aturan yang ada dengan perasaan gembira, maka dari itu terwujud lewat tahapan dari serangkaian tindakan yang menggambarkan nilai-nilai ketaatan.

**c. Kompensasi**

Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi merupakan pengembalian jasa yang didapatkan pegawai atas employee relations. Menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi adalah fungsi MSDM yang penting yang dilakukan di dalam suatu organisasi.

**d. Kinerja Karyawan**

Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya menurut Silaen, N. R. et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

**METODE PENELITIAN**

Riset ini memakai metode deskriptif kuantitatif adalah salah satu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan guna memaparkan fenomena yang ada secara teratur dan tepat menggunakan data numerik. Metode ini sering digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai metode penelitian deskriptif kuantitatif:

**Desain Penelitian**

Desain penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan pengumpulan data secara sistematis untuk mendeskripsikan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti. Penelitian semacam ini bertujuan guna membagikan deskripsi yang menyeluruh mengenai situasi atau keadaan yang diamati, tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Menurut Creswell (2014), dalam metode penelitian deskriptif, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik survei atau kuesioner. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah responden yang mewakili populasi yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian deskriptif kuantitatif bisa membagikan deskripsi yang rinci serta terukur mengenai karakteristik atau kondisi yang ada di populasi tersebut. Metode ini sangat berguna dalam memahami tren, pola, atau distribusi variabel tertentu dalam populasi, serta dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan atau pengambilan keputusan.

**Populasi dan Sampel**

Populasi yang dipakai pada riset ini yaitu segenap pegawai PT Seiwa Indonesia. Populasi ini mencakup semua individu yang bekerja di perusahaan tersebut, tanpa terkecuali. Pada studi ini, peneliti menggunakan 50 responden dari karyawan PT Seiwa Indonesia untuk menghitung sampel terkait. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sebagai pedoman

Sampel dalam riset ini yaitu bagian dari populasi yang dipilih untuk diukur. Sampel merupakan subset dari populasi yang diambil untuk menggantikan populasi secara komprehensif dalam penelitian. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dan pertimbangan statistik. Instrumen utama dalam riset ini yaitu kuesioner. Kuesioner ini dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan tertutup yang memakai skala Likert untuk menguji variabel disiplin kerja, kompensasi, serta kinerja karyawan.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{50}{1 + 50(0,05)^2}$$
$$n = 30$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = populasi total

$\alpha$  = tingkat signifikansi 5%

Metode ini dimaksudkan untuk memungkinkan pemilihan sampel yang representatif dari populasi yang besar, dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan yang diinginkan.

## Uji Analisis Data

### Validitas dan Reliabilitas

Dalam riset ini memakai Uji Validitas dan Reabilitas. Validitas merupakan Mengukur sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diukur lewat validitas isi, validitas konstruk, dan validitas kriteria. Reliabilitas adalah Mengukur konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas diuji dengan metode seperti uji ulang (test-retest) atau koefisien alpha Cronbach.

Tabel 1 Uji Validitas 1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	56.7667	102.668	.808	.956
P02	57.1333	102.051	.861	.955
P03	56.9667	101.964	.863	.955
P04	57.2333	100.875	.847	.955
P05	57.1667	102.351	.769	.957
P06	57.4000	100.179	.794	.957
P07	57.2000	100.924	.871	.955
P08	57.4667	100.602	.810	.956
P09	57.3000	101.183	.723	.958
P10	57.2667	103.099	.636	.960
P11	57.5667	103.151	.639	.960
P12	57.5667	103.013	.744	.957
P13	57.2000	101.545	.792	.957
P14	57.0667	103.513	.670	.959
P15	57.3667	102.309	.756	.957

Table 2 Uji Reabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk kumpulan item yang diukur adalah sebesar 0.960. Nilai ini menandakan tingkat konsistensi internal atau reliabilitas dari kumpulan item tersebut dalam pengukuran konstruk yang sama. Sebagai ukuran reliabilitas, Cronbach's Alpha memiliki rentang nilai antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi memperlihatkan kesesuaian yang lebih baik antara item-item dalam kumpulan. Dalam konteks ini, nilai 0.960 menunjukkan bahwa item-item yang diukur dalam kumpulan ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa item-item tersebut secara bersama-sama mengukur konstruk yang sama dengan tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, hasil ini memberikan keyakinan bahwa kumpulan item yang diukur dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud dengan tingkat konsistensi yang tinggi. Penting untuk memastikan tingkat reliabilitas yang tinggi seperti ini agar hasil pengukuran dapat diandalkan dalam menganalisis dan membuat kesimpulan.

**PEMBAHASAN**

**A. Uji Regresi Berganda**

Uji regresi dilakukan guna melihat dampak variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil analisis model regresi membuktikan bahwa kedua variabel independen, yaitu "kompensasi" dan "disiplin kerja", dimasukkan ke dalam model pada tahap awal analisis. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut dipertimbangkan bersama-sama sebagai prediktor potensial terhadap variabel dependen "kinerja karyawan" dalam pembentukan model regresi.

Dengan demikian, analisis regresi dilakukan dengan mempertimbangkan dampak kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasilnya membuktikan bahwa kedua variabel independen ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen "kinerja karyawan". Namun, untuk menilai seberapa besar keterlibatan tiap-tiap variabel terhadap variabel dependen dan signifikansinya secara individual.

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, disiplin kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.580	2.516

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja.

koefisien korelasi (R) sebesar 0.780 mengindikasikan adanya korelasi yang tinggi antara variabel prediktor (kompensasi dan disiplin kerja) dengan variabelperforma pegawai. Ini menandakan bahwa pengembalian jasa serta disiplin kerja mempunyai hubungan yang relevan dengan performa pegawai dalam model ini. Semakin rendah nilai Standar Error of the Estimate, semakin akurat model dalam memprediksi variabel terikat. Maka dari itu, hasil dari Model Summary ini menyajikan gambaran yang komprehensif tentang kualitas dan validitas model regresi yang dipakai guna mengkaji dampak pengembalian jasa serta disiplin kerja terhadap performa pegawai.

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.749	2	132.875	20.986	.000 <sup>b</sup>
	Residual	170.951	27	6.332		
	Total	436.700	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja.

Hasil uji varians (ANOVA) menggambarkan bahwa model regresi secara keseluruhan secara relevan mempengaruhi 192tatisti respons. Ini menandakan bahwa model mampu menjelaskan 192tatisti besar variasi dalam 192tatisti respons. Meskipun demikian, nilai F-Value sebesar 20.986 dengan signifikansi  $p = 0.000$  menunjukkan bahwa perbedaan antara regresi sum of squares dan residual sum of squares adalah signifikan secara

193statistic. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi dalam data, walaupun terdapat beberapa variasi yang tetap tidak dapat dijelaskan oleh model.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.721	2.691		1.011	.321
	disiplin kerja	.765	.215	.744	3.565	.001
	kompensasi	.040	.193	.044	.209	.836

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menggambarkan bahwa adanya hubungan yang relevan antara variabel independen "*disiplin kerja*" dan variabel dependen "*kinerja karyawan*". Koefisien regresi untuk "*disiplin kerja*" adalah 0.765 dengan standar error sebesar 0.215. Koefisien ini membuktikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0.765 satuan dalam kinerja karyawan. Koefisien standar ini menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut setelah dikoreksi untuk variabel lain dalam model. Secara statistik, nilai t sebesar 3.565 dengan signifikansi  $p = 0.001$  menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah signifikan secara signifikan.

Namun, variabel independen lainnya, yaitu "*kompensasi*", tidak menunjukkan korelasi yang relevan dengan performa pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja adalah faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada tingkat kompensasi. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada faktor-faktor lain di luar model ini yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dan harus dipertimbangkan untuk analisis yang lebih holistik.

Riset ini membuktikan bahwa korelasi antara kedua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) secara bersamaan dengan performa pegawai termasuk dalam kategori "sangat kuat". Maka saat problematika yang sedang diamati menunjukkan bahwa secara bersamaan kedua variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) mempunyai relasi yang sangat kuat dengan performa pegawai. Pengembalian Jasa dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Seiwa Indonesia, Cikarang, yaitu kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai, Maka target pengamatan ini terwujud yaitu guna memahami dampak secara simultan pengembalian jasa serta disiplin kerja memengaruhi terhadap performa karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja: Berdasarkan hasil analisis data, bisa ditarik kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Seiwa Indonesia, Cikarang, memiliki tingkat yang cukup tinggi. Faktor-faktor seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap prosedur kerja, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan terindikasi kuat dalam respons karyawan.
2. Kompensasi: Analisis menunjukkan bahwa persepsi pegawai atas pengembalian jasa yang diserahkan oleh perusahaan cenderung positif. Beberapa faktor seperti gaji yang

kompetitif, tunjangan, dan insentif lainnya mungkin telah memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

3. Kinerja Karyawan: Dari hasil analisis, kinerja karyawan PT Seiwa Indonesia, Cikarang, dapat dinilai sebagai baik. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam mengelola disiplin kerja dan memberikan kompensasi yang memadai telah memberikan dampak yang positif pada produktivitas dan hasil kerja karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja serta pengembalian jasa mempunyai dampak yang relevan atas performance pegawai di PT Seiwa Indonesia, Cikarang. Dalam rangka untuk terus memajukan performance pegawai dan mencapai target bisnisnya, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek ini dalam manajemen sumber daya manusia mereka. Namun, dalam memahami kinerja karyawan secara menyeluruh, penting untuk menyadari bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar model yang juga bisa memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis yang lebih komprehensif perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut guna memperoleh pengetahuan yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Seiwa Indonesia, Cikarang.

#### Daftar Pustaka

- [1] Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- [2] al Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM)*. 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- [3] Arifin, M. Z., & Sasana, H. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- [4] Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., & Kompensasi..., P. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YUTA HOTEL MANADO THE EFFECT OF COMPENSATION AND DISCIPLINE OF WORK ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN YUTA HOTEL MANADO Oleh. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- [5] Arsyad, R., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarakata Group Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2172. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>
- [6] Bayunasty, M. (n.d.). *DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA PANYIARAN KECAMATAN CIKALONG KABUPATEN TASIKMALAYA*.
- [7] Daryanti Universitas Proklamasi, A., Widyastuti, N., & Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, U. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG BLORA JAWA TENGAH*.

- [8] Dibuat, S. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PILAR PRATAMA JAYA*.
- [9] Dinandra, MD & Oktaviani D(2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana
- [10] Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (KASUS PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 10(2), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- [11] Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- [12] NATA LIYAS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, J., & PRIMADI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, R. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT*.
- [13] Ni Putu Diah Sintya Dewi1, 2020 PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KERBERSIHAN KOTA DENPASAR
- [14] Nur Fitrianti, D., Partono Prasetio, A., Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, M., & Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2018). Dhea Nur Fitrianti 1) , Arif Partono Prasetio 2) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PINDAD PERSERO BANDUNG *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Dhea Nur Fitrianti, 1(3), 204–216.
- [15] *Pengaruh\_Kompensasi\_Disiplin\_Kerja\_Dan\_M*. (n.d.).
- [16] Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- [17] *Program Studi : Manajemen SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA 2020*. (n.d.).
- [18] Suwanto(2019), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*
- [19] Syafrina, 2019 PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU.
- [20] Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).