

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. TJIPTA PUTRA PLASINDO PONOROGO

Muhammad Irfak Darajat¹⁾
¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas PGRI Madiun
irfakdarajat494@gmail.com

Abstract

Work discipline is a person's behavior in complying with work regulations that have been set without coercion from any party. The purpose of this research is to prove the effect of compensation, job satisfaction, and work motivation on work discipline. This research was conducted on employees of CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Collecting data in this study using a questionnaire. The method in this study uses a quantitative approach using SPSS software. The results in this study are compensation has a significant effect on work discipline, job satisfaction has a significant effect on work discipline, work motivation has a significant effect on work discipline and compensation, job satisfaction, and work motivation have a simultaneous effect on work discipline.

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

Abstrak

Disiplin kerja merupakan sebuah perilaku seseorang dalam mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software SPSS*. Hasil dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja serta kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi untuk mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi tanpa adanya manajemen sumber daya pengelolaan sistem pada organisasi maupun perusahaan bisnis akan kurang maksimal. Menurut Yusuf, (2015) manajemen sumber daya manusia (human resources manajemen) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Kompensasi kerja merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan maupun organisasi kepada karyawan berupa: gaji, tunjangan, intensif, dan fasilitas. Menurut Edison et al., (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Pemberian kompensasi sangat perlu dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya kompensasi kerja kepuasan tentunya, akan meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang memiliki banyak dimensi. Kepuasan kerja dari karyawan dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan pekerjaan, keinginan melakukan pekerjaan dan kehadiran dalam pekerjaan. Menurut pendapat Agustini, (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang diberikan perusahaan maupu organisasi terhadap karyawan untuk memunculkan rasa semangat kerja yang tinggi. Dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti: memberikan kesejahteraan pada karyawan, memberikan fasilitas yang memadai, memberikan jaminan pengembangan karir dan memberikan dorongan spiritual. Menurut pendapat Pratama et al., (2016) motivasi merupakan sebagai penggerak pada seseorang dalam menumbuhkan rasa semangat kerja.

Pada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penjelasan yang telah dikemukakan dan penelitian terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini yaitu CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo yang bergerak dibidang produksi pembuatan ceting plastik. CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo berdiri sejak tahun 2017 dan beroperasi sampai sekarang.

Kompensasi merupakan hal wajib diberikan oleh perusahaan terhadap anggotanya untuk sebagai penunjang kinerja anggota perusahaan untuk lebih produktivitas. Tingkat pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa: insentif, Tunjangan, dan fasilitas. Adapun intensif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan. Kepuasan kerja menjadi penunjang disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan gaji yang diterima oleh karyawan. Pemberian gaji yang adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja sangat berpengaruh

terhadap disiplin kerja, adanya motivasi kerja memberikan semangat kerja yang tinggi pada karyawan. Motivasi kerja dapat diukur dengan pemberian penghargaan berupa bonus.

LANDASAN TEORI

Manajemen Suber Daya Manusia

Menurut pendapat Rusby, (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi

Menurut pendapat Oktaria et al., (2017) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Indikator kompensasi menurut Sultoni, (2022) yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Mendrofa et al., (2021) kepuasan kerja adalah suasana kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Indikator kepuasan kerja menurut Iskandar, (2018) yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut pendapat Hirmansah, (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator motivasi kerja menurut Puspaningrum et al., (2019) yaitu hubungan kerja, kebutuhan sosial hidup, dan penghargaan.

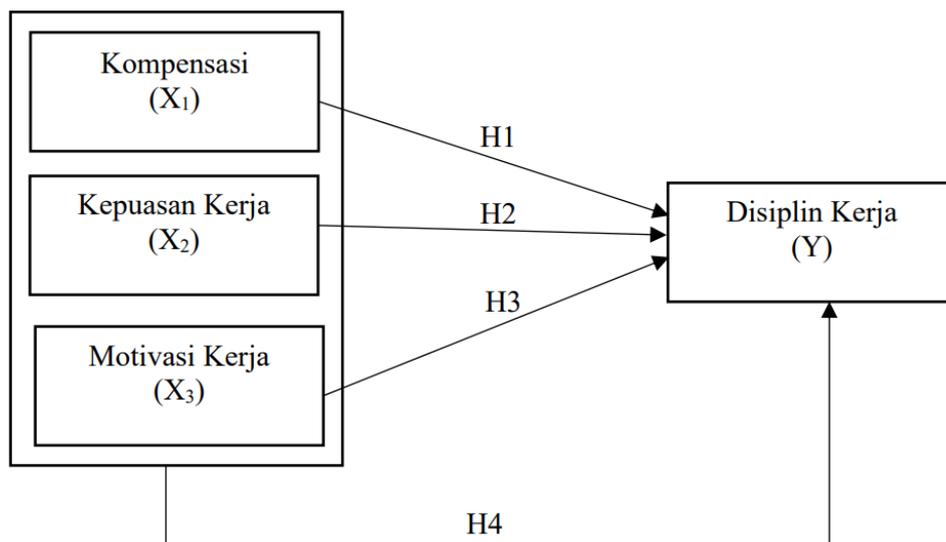
Disiplin Kerja

Menurut Farida et al., (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi yang berlaku atas pelanggaran yang dilakukan. Indikator disiplin kerja Menurut Hartono, (2022) yaitu tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam analisis datanya.

Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh kompensasi, Kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan penelitian terhadap responden karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Penelitian ini berlangsung dalam jangka waktu empat bulan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2023 – Juni 2023. Penarikan sampel dilakukan menggunakan Sampel jenuh dengan hasil sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa *software* IMB SPSS 25. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *nonprobability sampling*. Berikut pada Gambar 3.1 merupakan kerangka penelitian yang digunakan.



Gambar 3.1. Kerangka Penelitian

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan analisis. Langkah pertama dimulai dengan pengumpulan data. Kemudian uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah data valid dan reliabel. Setelah data valid dan reliabel, kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif untuk melihat persebaran responden untuk setiap kategori. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yang memuat uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah lolos uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Kemudian, dilakukan uji hipotesis yang memuat uji parsial dan uji koefisien determinasi. Setelah

dilakukan analisis data, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil analisis. Langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari perhitungan sampel yang sudah dilakukan didapatkan bahwa jumlah minimal responden untuk penelitian ini adalah 60 responden. Dalam implementasinya, data pengisian kuesioner yang didapatkan yaitu sejumlah 60. Jumlah tersebut sudah memenuhi bahkan melebihi jumlah minimum yang sudah ditetapkan di awal penelitian. Berikut merupakan persebaran kategori responden menurut beberapa kategori atau karakteristik.

Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,597	0,254	0,000	Valid
X1.2	0,582	0,254	0,000	Valid
X1.3	0,568	0,254	0,000	Valid
X1.4	0,706	0,254	0,000	Valid
X1.5	0,465	0,254	0,000	Valid
X1.6	0,493	0,254	0,000	Valid
X1.7	0,542	0,254	0,000	Valid
X1.8	0,615	0,254	0,000	Valid
Total_X1	1	0,254	0,000	Valid
X2.1	0,521	0,254	0,000	Valid
X2.2	0,538	0,254	0,000	Valid
X2.3	0,545	0,254	0,000	Valid
X2.4	0,482	0,254	0,000	Valid
X2.5	0,513	0,254	0,000	Valid
X2.6	0,589	0,254	0,000	Valid
X2.7	0,494	0,254	0,000	Valid
X2.8	0,559	0,254	0,000	Valid
X2.9	0,583	0,254	0,000	Valid
X2.10	0,587	0,254	0,000	Valid
Total_X2	1	0,254	0,000	Valid
X3.1	0,660	0,254	0,000	Valid
X3.2	0,645	0,254	0,000	Valid
X3.3	0,623	0,254	0,000	Valid
X3.4	0,674	0,254	0,000	Valid
X3.5	0,648	0,254	0,000	Valid

X3.6	0,605	0,254	0,000	Valid
Total_X3	1	0,254	0,000	Valid
Y1.1	0,544	0,254	0,000	Valid
Y1.2	0,549	0,254	0,000	Valid
Y1.3	0,654	0,254	0,000	Valid
Y1.4	0,658	0,254	0,000	Valid
Y1.5	0,525	0,254	0,000	Valid
Y1.6	0,528	0,254	0,000	Valid
Y1.7	0,573	0,254	0,000	Valid
Y1.8	0,635	0,254	0,000	Valid
Total_Y1	1	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil data tabel 4.5 menunjukkan hasil dari pengujian validitas instrumen pada penelitian ini bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,254). Dari hasil tersebut membuktikan bahwa antar variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pada kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid sehingga pada pengujian yang telah dilakukan ini dapat digunakan sebagai alat pengukuran data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Data Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,705	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,731	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,716	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,722	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.6 menunjukkan bahawa hasil uji reliabilitas dari variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan disiplin kerja (Y1) memiliki nilai *Cronbach* Alpha $>$ 0,70. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan reliabel.

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,70206453
Most Extreme Differences	Absolute	,059

	Positive	,052
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 memperlihatkan hasil dari uji normalitas nilai Asymp signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,745	1.342
	Kepuasan Kerja	,535	1.868
	Motivasi Kerja	,604	1.656

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 4.8 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas pada masing-masing variabel independen. Hal tersebut terjadi karena nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-4,344		
	Kompensasi	-,087	,092	-,195	-,944	,354
	Kepuasan Kerja	-,034	,080	-,099	-,420	,678
	Motivasi Kerja	,199	,120	,379	1,649	,112

a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memperoleh nilai (sig) $\geq 0,05$. Kesimpulan dari data diatas berarti tidak terdapat heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,836	1,723		3,387	,001
	Kompensasi	,100	,046	,127	2,184	,033
	Kepuasan Kerja	,359	,045	,551	8,049	,000
	Motivasi Kerja	,369	,060	,397	6,160	,000
a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja						

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,836 + 0,100X_1 + 0,359X_2 + 0,369X_3 + e$$

1. Nilai konstantas sebesar 5,836 menunjukkan nilai positif bahwa seluruh variabel bebas sam dengan nol maka nilai dari variabel terikat sebesar 5,836
2. Kompensasi (X₁) mempunyai koefisiensi regresi dengan arah yang positif sebesar 0,100, sehingga bisa dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel kompensasi sebsar 1 poin maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,100
3. Kepuasan Kerja (X₂) mempunyai koefisiensi regresi dengan arah yang positif sebesar 0,359, sehingga bisa dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel kepuasan kerja sebsar 1 poin maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,359
4. Motivasi Kerja (X₃) mempunyai koefisiensi regresi dengan arah yang positif sebesar 0,369, sehingga bisa dinyatakan bahwa setiap adanya kenaikan variabel motivasi kerja 1 poin maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,369.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,836	1,723		3,387	,001
	Kompensasi	,100	,046	,127	2,184	,033
	Kepuasan Kerja	,359	,045	,551	8,049	,000
	Motivasi Kerja	,369	,060	,397	6,160	,000
a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja						

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan analisis data tabel 4.11 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,184 > t_{tabel}$ sebesar $1,6725$ dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) Variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar $8,049 > t_{tabel}$ sebesar $1,6725$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.
- 3) Variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,160 > t_{tabel}$ sebesar $1,6725$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji F

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,746	3	54,249	113,975	,000 ^b
	Residual	26,654	56	,476		
	Total	189,400	59			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui F_{hitung} sebesar $113,975 > F_{tabel}$ sebesar $2,54$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang artinya H_4 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,927a	,859	,852	,68990	2,144
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 hasil *R Square* menunjukkan

angka 0,684, artinya persentase variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar **68,4%**. Angka tersebut dapat disimpulkan mendekati 1, maka berarti variabel – variabel bebas memberi hampir seluruh informasi yang digunakan dalam melakukan prediksi variabel – variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis penelitian tentang “pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pembahasan dan analisis penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
- 2) Hasil pembahasan dan analisis penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
- 3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta Putra Plasindo Ponorogo.
- 4) Hasil pembahasan dan analisis penelitian membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Tjipta putra Plasindo Ponorogo.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sehingga data akan semakin akurat maupun menambah sampel yang akan digunakan,

REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (Cet.3). Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ii*.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 8, 333–341.
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal*, 4(1), 1–16.
- Iskandar. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin

- Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8, 225–230.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V4i2.2942>
- Oktaria, A. R., Nugraheni, R., & Manajemen, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang*. 6, 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07(02), 10–19. www.journal.uniga.ac.id
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* (Vol. 3, Issue 2). <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sultoni, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (M. N. R. Al Arif, Ed.). Rajawali Pers.