



Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo

Nurain Bagu^{1*}, Lisda L. Asi², Robiyati Podungge³,

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan populasi karyawan di PT. Agro Artha Surya sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling total* yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data hasil uji peneliti dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel X (Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja) ditunjukkan dengan nilai t-hitung 8,596 > t-tabel 2,019. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 64,3% dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Agro artha surya Boalemo. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata kunci : Kompensasi, dan Disiplin Kerja

✉ Corresponding author :

Email Address : robiyatipodungge@ung.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsure terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsure terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Untuk itu, dalam pemeliharaan karyawan maka akan tercipta disiplin kerja karyawan yang baik.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Makannya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada karyawan yang punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Salah satu faktor untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode pemberian kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti memungkinkan perusahaan mencapai tingkat kedisiplinan yang diharapkan.

Demikian halnya dengan perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini yakni Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya. Perusahaan selalu mengusahakan pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu demi menjaga kedisiplinan para karyawan. Namun, ada saja beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan sehingga dalam pemberian kompensasi kepada karyawan mengalami kendala yang mengakibatkan beberapa karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang akhirnya berdampak pula pada kinerja mereka.

Demikian halnya dengan perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini yakni Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya. Perusahaan selalu mengusahakan pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu demi menjaga kedisiplinan para karyawan. Namun, ada saja beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan sehingga dalam pemberian kompensasi kepada karyawan mengalami kendala yang mengakibatkan beberapa karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang akhirnya berdampak pula pada kinerja mereka.

Tabel 1
Rekapitulasi absensi karyawan
Periode Oktober 2020 - Oktober 2021

Periode	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK x HK	Jumlah Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran	Tingkat Absensi
				S	I	A		
2021-2022								
Januari	44	30	1320	14	10	26	50	3,79%
Februari	44	27	1188	18	18	24	60	5,05%
Maret	44	29	1276	5	4	62	71	5,56%
April	44	29	1276	2	2	27	31	2,43%
Mei	43	27	1161	5	35	42	82	7,06%
Juni	43	29	1247	10	8	15	33	2,65%
Juli	43	30	1290	11	9	29	49	3,80%
Agustus	43	29	1247	34	21	29	84	6,74%
September	43	30	1290	14	21	12	47	3,64%
Oktober	43	30	1290	5	30	55	90	6,98%
November	42	30	1260	12	5	15	32	2,53%
Desember	43	30	1290	12	14	17	43	3,33%
Januari	43	30	1290	21	5	8	34	2,63%

Sumber: PT. Agro Artha Surya 2022

Penjelasan mengenai data absensi di atas yaitu diketahui bahwa presentase ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan Mei yakni sebesar 7,06% dan terus mengalami fluktuasi hingga bulan Januari 2022. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi di PT. Agro Artha Surya sudah lebih dari 3 persen sehingga mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja, dan menurut Mudiarta dalam Dwipayana (2018: 2918) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik.

Selain jumlah absensi yang diperoleh, tingkat kedisiplinan dapat juga dilihat dari pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan dalam waktu tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2
Persentase Pelanggaran Tahun 2021

No.	Jenis Pelanggaran	Jumlah	Persentase
1	Absensi/Mangkir	7	63,63%
2	Keteledoran/Kelalaian	1	9,09%
3	Tingkah Laku Buruk	1	9,09%
4	Tidak Hadir Setelah 3x Dikirim Surat Panggilan	2	18,18%
Total		11	100%

Sumber: PT. Agro Artha Surya 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pelanggaran yang sering terjadi pada tahun 2021 yaitu absensi atau mangkir dimana persentasenya mencapai 63,63% kemudian tidak hadir setelah 3x dikirim surat panggilan sebanyak 18,18%, dan disusul oleh keteledoran dan tingkah laku buruk sebanyak 9,09%.

Terhadap kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak diinginkan maka perusahaan harus melakukan langkah- langkah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, antara lain memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja sehingga akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut ini merupakan Data kompensasi yang diperoleh karyawan PKS PT. Agro Artha Surya :

Tabel 3
Data Kompensasi Karyawan
PT. Agro Artha Surya

Gaji perbulan	Rp. 2.788.000
Bonus	Tidak ada
THR	Kurang dari satu kali gaji

Sumber: PT. Agro Artha Surya 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Boalemo yakni sebesar Rp. 2.788.000. Namun, permasalahan yang seringkali dikeluhkan oleh karyawan ialah tidak adanya pemberian bonus dari perusahaan dan juga THR yang didapat oleh karyawan besarnya kurang dari satu kali gaji. Hal ini jika dibiarkan dalam jangka panjang maka akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Dari hasil pengamatan peneliti, fenomena kedisiplinan pada PKS PT. Agro Artha Surya Gorontalo masih kurang baik. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai PKS PT. Agro Artha Surya masih rendah dan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya*"

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Balansa (2018:4556), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku buruk demi meningkatkan kesadaran juga kesediaan sehingga semua peraturan dan norma sosial yang berlaku secara suka rela dapat ditaati.

Kompensasi

Menurut Simomura dalam Marwanto (2014:76) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis imbalan, balas jasa serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Hubungan Kompensasi Dan Disiplin Kerja

Teori peneguhan Hukum oleh Edward Lee Thorndike menyatakan bahwa suatu respon yang diikuti oleh *reward* akan cenderung diulangi dimasa mendatang. Implikasinya bagi manajemen kompensasi adalah kinerja yang diikuti oleh *reward* (uang) akan mengakibatkan bertambahnya kinerja yang tinggi dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan cenderung terjadi dimasa yang akan datang. Dengan pemikiran yang sama, disiplin

kerja yang tidak diikuti dengan reward akan membuat disiplin kerja tersebut hilang dimasa yang akan datang. Teori ini menekankan pentingnya pengalaman *reward* yang benar-benar dialami oleh seorang.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Oprasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi (X) terdiri dari indikator gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif. Variabel Disiplin kerja (Y) terdiri dari indikator kepatuhan pada peraturan, efektivitas dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Jumlah populasi sebanyak 43 orang yang terdiri dari karyawan tetap di PT. Agro Artha Surya. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang yang merupakan keseluruhan populasi dikarenakan menurut Arikunto dalam Saleh (2014:140) disebutkan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Oleh karena jumlah karyawan tetap PKS PT. Agro Artha Surya kurang dari 100, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan uji parsial sebagai uji hipotesis. Pengujian ini di bantu oleh software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearsoncorrelation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner valid adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,300 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,300$ maka kuisisioner dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi (X) dan variabel disiplin kerja (Y) dinyatakan valid di mana hasil *pearson correlation* menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari 0,300 sehingga peneliti menyimpulkan kuisisioner yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cut off 0.6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* dalam penelitian ini terlihat bahwa semua variabel, baik variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel karena memiliki Koefisin *crinbach alpha* $>0,6$.

Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2016) statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencangan distribusi). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel X (Kompensasi) diperoleh persentase skor 84,42%, Variabel Y (Disiplin Kerja) diperoleh persentase skor 85,86%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kompensasi yang diterima karyawan maka akan meningkat pula disiplin kerja mereka.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Tabel 4 Hasil Pengujian Normalitas Data

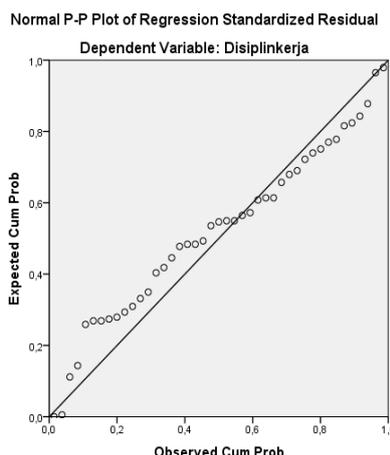
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,98720168
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,163
	Positive	,084
	Negative	-,163
Kolmogorov-Smirnov Z		1,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,202

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Output Pengolahan Data SPSS 2022*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,202. Nilai signifikansi pengujian normalitas lebih besar dari nilai alpha 0.05 ($0,202 > 0,05$) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini berdistribusi normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat pola sebaran titik pada diagram p-plot. Ketika sebaran titik berada sejajar atau mengikuti garis diagonal, maka data disimpulkan berdistribusi normal. Hasil Normal Probability Plot adalah sebagai berikut.



Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Gambar 1 Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian dasar pengambilan keputusan di atas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,684	7,225		3,555	,001
Kompensasi	,907	,106	,802	8,596	,000

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS 20 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 25,684 + 0,907 X$$

Angka tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 25,684 menunjukkan nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 25,684 dengan ketentuan nilai variabel kompensasi konstan atau *carteris paribus*.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,907 atau sebesar 90,7% artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel kompensasi akan mengalami peningkatan sebesar 90,7%.
- 3) Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabe X terhadap variabel Y.

Hasil Uji Hipotesisi

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25,684	7,225		3,555	,001
	Kompensasi	,907	,106	,802	8,596	,000

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 8,596 > t-tabel 2,019 dan nilai signifikansi (sig.) 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (disiplin kerja) di PT. Agro Artha Surya Boalemo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,634	6,060

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,643. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (Kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (Disiplin kerja) sebesar 0,643 atau 64,3%, sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menunjukkan kondisi yang signifikan, artinya besarnya kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, fasilitas dan insentif akan selalu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena karyawan yang mendapatkan gaji, tunjangan, insentif serta fasilitas yang memadai dari kantor maka akan cenderung bertambah pula kedisiplinan mereka dalam menaati semua peraturan perusahaan. Kompensasi bagi karyawan merupakan

salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja apalagi jika hal itu diimbangi dengan kesadaran, tanggung jawab dan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini merupakan suatu ekspansi dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Beta (2015:2) yang menyatakan faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi orang dalam melakukan aktivitas seperti pekerjaan adalah dapat dilihat dari kompensasi yang diterimanya. Dari sudut pandang instansi, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak instansi kepada para karyawannya untuk kelangsungan hidup bagi setiap karyawan, dengan terpenuhinya kompensasi maka disiplin kerjanya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas senada pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marwanto (2014:79) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil data yang diperoleh dengan SPSS 22, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja diterima. Hal ini diartikan apabila pemberian kompensasi semakin layak maka tingkat kedisiplinan karyawan juga akan semakin meningkat.

Referensi

- Abdussamad, Z. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo." *Jurnal Manajemen Untar* 18 (3): 112536.
- Akter, Nuray. 2021. "Effect Of Compensation On Job Performance: An Empirical Study." *Advances In Intelligent Systems And Computing* 1191 AISC (October): 315-24.
- Anwar, Rani. 2007. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering." *Engineer* 293 (7718): 30-31.
- Balansa, Fandy. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (3): 4555-64.
- Beta, Ahok Alpa. 2015. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hulu" 4 (1): 1-10.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Candradewi, Intan, And I Gst. A. Manuati Dewi. 2019. "Effect Of Compensation On Employee Performance Towards Motivation As Mediation Variable." *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences* 6 (5): 134-43.

- Djubaini, Farisa. 2017. "Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (2): 2099–2106.
- Dwipayana, I Made Gede Angga, And Ni Ketut Sariyathi. 2018. "Pengaruh Keprmpimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 7 (6): 2302–8912.
- Efendi, Riyanto, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrun, Hilyati Milla, And Suharmi. 2020. "The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline And Compensation On Performance Batik Msmes Employees In Yogyakarta City, Indonesia." *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding* 7 (1): 689–703.
- Fauziah, S., B. Sunuharyo, And H. Utami. 2016. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 37 (1): 178–87.
- Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 220-228.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan progran IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiarni, Desi. 2018. "Effect Of The Spirit Of Compensation Of Employees Co. Simisu Karya Pekanbaru." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–15.
- Hamzah, Amir, Wahyudi Wahyudi, And Eliana Eliana. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong." *Manajerial* 8 (01): 22.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Harahap Abdullah Khair. 2011. "Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara," 103.
- Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, And Nyoman Sujana. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10 (1): 210.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (3): 277.
- Iptian, Ri, Zamroni, And R Efendi. 2020. "The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance." *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, No. 2012: 145–52.
- Jufrizen, Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences Management And Business (NCMAB)*, No. 2621–1572: 405–24.
- Kusnadi, Yahdi Dan Mutoharoh. 2016. "Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta." *Jurnal Paradigma XVIII* (2): 89–101.
- Marwanto, Tri Budi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur." *Jmm17* 1 (01). <https://doi.org/10.30996/Jmm17.V1i01.313>.

- Putri, Sisri Andika, And Yunia Wardi. 2020. "The Impact Of Compensation, Organisational Work Culture And Work Discipline On The Performance Of Employees At Andalas University Hospital" 152: 932-40.
- Rahman, Taufik. 2018. "Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Kru Bus Perum Damri Pamekasan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Saleh, Rahmiaty. 2014. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo" I: 136-46.
- Santoso, Arief Budi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)." *Jurnal Mandiri* 1 (2): 247-72.
- Saputra, Trio. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru." *Jurnal Benefita* 4 (2): 316.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, And Sesilya Kempa. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura." *Agora* 5 (3): 1-9.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Tanjung, Hasrudy. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan." *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Abstract* 151 (01): 10-17.
- Vanti, Anggi Ruri. 2000. "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 2 (3): 135-52.