

Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment Toward Work Discipline

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Ahmad Aripin*¹, Epsilandri Septyarini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sarjanawiyata Yogyakarta^{1,2}

Ahmadaripin544@gmail.com¹, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation, compensation and work environment variables on the study work discipline of regional office employees of the National Land Agency for the Special Region of Yogyakarta. This research uses a quantitative approach method. The population in this study was 50 employees. The sampling technique is the saturated sample technique. The data analysis technique uses IMB statistics 25. To test the quality of the data, use validity and reliability tests using descriptive analysis data analysis techniques, classical assumption tests, normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests with multiple linear regression analysis tests. Hypothesis testing using partial test (t test) and determinant coefficient (r²) and f test. The results of this research show that work motivation has a positive and significant effect on work discipline, compensation has a positive and significant effect on work discipline and the work environment has a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Environment, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja studi pada pegawai kantor wilayah badan pertanahan nasional daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu Teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan IMB statistic 25. Untuk menguji kualitas data menggunakan uji validitas, reliabilitas dengan Teknik analisis data analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas dengan uji analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan koefisien determinan (r²) serta uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan pilar terpenting dalam sebuah instansi oleh sebab itu salah satu cara untuk mempertahankan kualitas yaitu dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan maka tujuan instansi pun akan dapat dicapai secara maksimal dikarenakan kinerja setiap individu merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian produktivitas Ratnasari *et al* (2021). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri.

Berdasarkan hasil observasi mengatakan bahwa ada hal lain yang menjadi masalah diantaranya para pegawai di kantor wilayah badan pertanahan nasional daerah Istimewa Yogyakarta seringkali ada beberapa pegawai yang terlambat hadir dalam bekerja hal tersebut tentunya tidak baik bagi instansi tersebut adapula beberapa pegawai yang bekerja dengan kurang memaksimalkan waktu dalam bekerja sehingga membuat pekerjaan tertunda dan terbengkalai sehingga dari fenomena yang terjadi tentunya pegawai tersebut kurang dalam hal kedisiplinan bekerja. Oleh karena itu dengan adanya fenomena yang dihadapi pihak instansi tersebut memberikan berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan maka dari itu peneliti memilih tempat tersebut untuk menjadikan tempat penelitian.

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi setiap instansi untuk memenuhi dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh karena itu motivasi kerja merupakan hal yang penting yang harus ada di suatu instansi. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat Rizal dan Radiman (2019). Motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan Jufrizen & Sitorus (2021).

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja serta meningkatkan kinerja tidak dapat terlepas dari adanya pengelolaan kompensasi yang baik bagi karyawan. Misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai akan dapat mengupayakan peningkatan kinerja dan disiplin kerja. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan Muchzen *et al* (2019).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Putra dan Aprianti (2020)

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan semua menyatakan positif dan signifikan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019) mereka mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian yang dilakukan Rizal dan Radiman (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen & Sitorus (2021) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Rizal dan Radiman (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kompensasi adalah penerimaan karena seseorang telah memberikan atau menyumbangkan tenaga, gagasan terhadap instansi tersebut Mahardika dan Mahayasa (2022) Menurut basuki dalam penelitian Aryani *et al* (2021) kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh

orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Mahardika & Mahayasa (2022) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Permana *et al* (2015) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator lingkungan kerja menurut Sihombing dalam penelitian yang dilakukan oleh Manuain (2022). Menurut Permana *et al* (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel disiplin kerja

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuisisioner. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh pada penelitian ini berbentuk angka, dimana angka tersebut memiliki skor dari hasil hipotesa pada data tersebut. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya refff sugiono 15. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor wilayah badan pertanahan nasional daerah Istimewa yogyakarta yang berjumlah 50 pegawai. Dimana seluruh anggota populasi ini dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan analisis linear berganda didahului dengan asumsi klasik yang menggunakan aplikasi *software SPSS* atau *IMB statistic 25*. Peneliti menggunakan instrument *likert scale* 1-5 dari tidak setuju sampai mencapai persetujuan. Untuk pengukuran variabel motivasi kerja misalnya Kegiatan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh, tanpa mengenal melelahkan atau berhenti sebelum mencapai tujuan kerja Jufrizen & Sitorus (2021), pengukuran kompensasi misalnya Bentuk kompensasi non-gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka serta unjangan dapat berupa uang tunai atau bentuk-bentuk lain Aryani *et al* (2021) dan pengukuran lingkungan kerja misalnya Berbagai sarana dan prasarana yang diberikan ke karyawan untuk menunjang aktivitas kerjanya Manuain (2022).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk memepercepat perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikansi 5% atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan pada kuesioner tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2013) dan r tabel pada $n = 50$ adalah sebesar 0,278. Selanjutnya uji reabilitas dalam penelitian ini, uji reabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach's alpha*. Instrument penelitian dianggap reabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,06$. Pengujian menghasilkan r hitung motivasi kerja (0,471 s.d 0,712), kompensasi (0,689 s.d 0,765), lingkungan kerja (0,573 s.d 0,652) dan disiplin kerja (0,668 s.d 0,845) $> 0,278$ artinya semua item valid. *Cronbach's alpha* motivasi kerja (0,711), kompensasi (0,782), lingkungan kerja (0,731) dan disiplin kerja (0,793) $> 0,60$ atau instrument reliabel.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	R tabel	R hitung	Ket.	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket.
Motivasi (X1)	X1	0,278	0,601	Valid	0,711	Reliabel
	X2	0,278	0,712	Valid		

Variabel	Pertanyaan	R tabel	R hitung	Ket.	Koefisien Cronbach's Alpha	Ket.
	X3	0,278	0,521	Valid		
	X4	0,278	0,471	Valid		
	X5	0,278	0,627	Valid		
Kompensasi (X2)	X1	0,278	0,765	Valid	0,782	Reliabel
	X2	0,278	0,738	Valid		
	X3	0,278	0,723	Valid		
	X4	0,278	0,718	Valid		
	X5	0,278	0,689	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0,278	0,573	Valid	0,731	Reliabel
	X2	0,278	0,595	Valid		
	X3	0,278	0,652	Valid		
	X4	0,278	0,602	Valid		
	X5	0,278	0,632	Valid		
Disiplin kerja (Y)	X1	0,278	0,831	Valid	0,793	Reliabel
	X2	0,278	0,779	Valid		
	X3	0,278	0,668	Valid		
	X4	0,278	0,845	Valid		
	X5	0,278	0,754	Valid		

Karakteristik Responden

Tabel menunjukkan hasil bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki laki dominan banyak dengan jumlah 37 orang atau kalau dipresentasikan sejumlah 74%. Sedangkan Perempuan 13 orang dengan presentasi 26%

Kemudian karakteristik berdasarkan usia antara 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 19 orang atau sama dengan 38%. Dan jumlah karyawan yang memiliki rentang usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 50%. Kemudian untuk karyawan rentang usia 41-50 tahun 6 orang atau sama dengan 12%.

Selanjutnya berdasarkan Tingkat pendidikan terakhir yaitu sarjana sebanyak 28 orang atau apabila dipresentasikan sebesar 56%. Karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ Sederajat sejumlah 5 orang atau apabila dipresentasikan sejumlah 10%. Untuk jumlah dari karyawan diploma berjumlah 17 orang apabila dipresentasikan sejumlah 34%.

Untuk yang terakhir berdasarkan masa kerja yang kurang dari 1 tahun berjumlah 13 Orang atau sama dengan 26%. Sedangkan Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun sejumlah 14 orang atau sejumlah 28% dan yang terakhir karyawan yang memiliki masa bakti paling lama atau lebih dari 5 tahun sejumlah 23 orang atau 46%.

Tabel 2. Berdasarkan jenis kelamin

jenis kelamin	jumlah	persentase
Laki-laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Total	50	100%

Tabel 3. Berdasarkan usia

umur	jumlah	persentase
20-30	19	38%
31-40	25	50%
41-50	6	12%
total	50	100%

Tabel 4. Berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	jumlah	persentase
SLTA/ sederajat	5	10%
Diploma	17	34%
Sarjana	28	56%
Total	50	100%

Tabel 5. Berdasarkan masa kerja

masa kerja	jumlah	persentase
< 1 tahun	13	26%
>1 tahun	14	28%
>5 tahun	23	46%
Total	50	100%

Asumsi Klasik

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diatas mempunyai hasil signifikan Asymp.sig sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa pada uji normalitas penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* normal.

Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.68434004
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.083
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Hipotesis

Analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing masing variabel independen mempunyai makna/signifikan terhadap variabel dependen yaitu dengan membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansinya 5%.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.752	1.354		6.465	0.000
Motivasi	.126	.053	.223	-2.393	0.021
Kompensasi	.204	.051	.317	4.018	0.000
Lingkungan Kerja	.550	.061	.839	9.032	0.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,021 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian jika motivasi kerja memiliki keterikatan dalam praktiknya. Selain itu, kemampuan komunikasi, dan hasratnya dalam mencapai segala tujuannya dapat mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Munawaroh (2020). Menyatakan bahwa perubahan motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, tingkat kompensasi yang tinggi di sebuah instansi atau sebuah organisasi akan menimbulkan dampak baik dan positif terhadap kedisiplinan para pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarta Wirya (2019) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig $0,000 > 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran bagus tetapi belum bisa dikatakan sangat bagus. Hal ini didukung dengan semakin nyamannya seorang pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi makan akan semakin baik sikapnya dalam menjalankan peraturan dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramdhona *at el* (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil temuan tersebut membuat instansi seharusnya memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi didalam badan instansi tersebut terutama dalam masalah peningkatan disiplin kerja pada karyawan. Permasalahan seperti motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap aktifitas yang ada didalam instansi tersebut. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas penelitian dengan faktor faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dengan menambah atau mencari variabel independen lainnya untuk penelitian lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Husein, bachtiar arifudin. (2020). *337610460*. 3(3), 277–285.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Mahardika, I. M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652–660.
- Manuain, E. A. (2022). *Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(4).
- Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Mujib, M., Indartono, S., kunci, K., Kerja, L., Kerja, D., & Kepegawaian Daerah DIY, B. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy). *Pengaruh Lingkungan Kerja ... (Miftachul Mujib)*, 2005, 187.
- Munawaroh. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23>
- Nugroho, R. (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>
- Permana, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1059/1242>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Ratnasari, S. L., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia,

- Pelatihan Dan Disiplin Kerja PT EMI. *Jenius*, 4(2), 153–163.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9084/5770>
- Rifka, A. O., & Rini, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Pdam Tirtamoedal Kota Semarang SEMARANG. *Journal of management*, 6(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sari, Puput Maretha, Bakri, Supardi A, Diah, yuliansyah M. (2015). puput at el (Kompensasi Disiplin). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 87–96.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346).
- Sukarta Wirya, K. E. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City How to cite (in APA style). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60–71. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha>