

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT (PUPR)**

Azhar Mulyana Fauzi<sup>1</sup>, Imam Muhtadin<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia<sup>1,3</sup>  
Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia<sup>2</sup>

E-mail: [azharmulyanafauzi@gmail.com](mailto:azharmulyanafauzi@gmail.com)

---

**Abstract:** *This study aims to test and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 50 employees of the Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. The research method used is quantitative method which is associative in nature using primary data. The data analysis technique uses multiple liner regression analysis with SPSS. The results of this study indicate that compensation does not have a positive and significant effect on employee performance with a t value of  $1,240 < 1,678$  and a significant value of  $0,221 > 0,05$ . Meanwhile, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t value of  $5,177 > 1,678$  and a significant value of  $0,001 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Compensation; Work Discipline; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $1,240 < 1,678$  dan nilai signifikan sebesar  $0,221 > 0,05$ . Sedangkan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $5,177 > 1,678$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** *Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi karena perannya yang krusial dalam mewujudkan visi dan misi instansi. Pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan individu. Namun, pengelolaan SDM tidaklah mudah karena setiap individu memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda. Manajer SDM perlu menerapkan pendekatan yang tepat, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, hingga pengelolaan kesejahteraan dan kinerja, guna membentuk tim yang solid dan kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara penting untuk mengevaluasi perkembangan suatu instansi adalah melalui penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan yang dicapai oleh pegawai, tetapi juga dari proses yang ditempuh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Proses penilaian yang komprehensif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga perusahaan dapat memberikan dukungan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi pegawai.

Dalam instansi pemerintah, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting karena pemerintah merupakan aktor yang berdampak besar terhadap kepentingan masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2020, Kementerian PUPR memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dengan fungsi tersebut, Kementerian PUPR berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang layak huni dan mendukung kualitas hidup masyarakat.

Sebagai bagian dari Kementerian PUPR, Direktorat Jenderal Cipta Karya bertanggung jawab dalam pengembangan kawasan permukiman, penataan bangunan, penyediaan air minum, pengelolaan air limbah, dan sistem drainase lingkungan. Peran ini penting untuk menjamin pembangunan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Direktorat Jenderal Cipta Karya juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan infrastruktur yang aman dan nyaman. Fokus utamanya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat serta penguatan tata kelola pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Keberhasilan instansi ini sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompensasi dan disiplin kerja, guna memastikan kontribusi optimal dalam setiap program dan proyek yang dijalankan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020, hal. 12-24) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Dc Ciputat" menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Dengan adanya kompensasi yang tepat, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai aturan. Di sisi lain, disiplin kerja juga sangat penting, karena hal ini berhubungan langsung dengan komitmen pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Evaluasi kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya menunjukkan adanya berbagai tantangan yang perlu ditangani. Salah satunya adalah rendahnya efektivitas pemberian kompensasi yang diterapkan. Hal ini mengakibatkan pegawai tidak menyadari pentingnya disiplin dalam pelaksanaan tugas mereka. Kurangnya sistem kompensasi yang tepat dan adil dapat menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai, sehingga berpotensi mengurangi tingkat kepatuhan mereka terhadap prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia. Tanpa kompensasi yang memadai, sulit untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Disiplin kerja pegawai juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin yang rendah seringkali terlihat dari ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan prosedur yang berlaku. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR)".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer, untuk mengukur pendapat responden yaitu dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah (1), Tidak Setuju/Ragu-Ragu (2), Kurang Setuju/Pernah (3), Setuju/Sering (4), Sangat Setuju/Selalu (5). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi penelitian adalah pegawai di Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden pegawai.

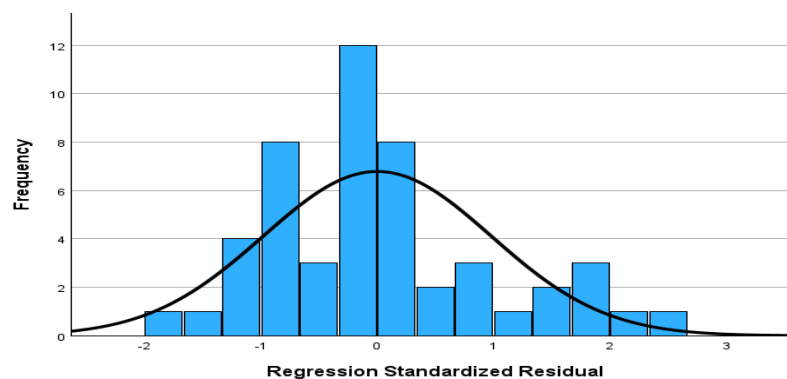
## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut.

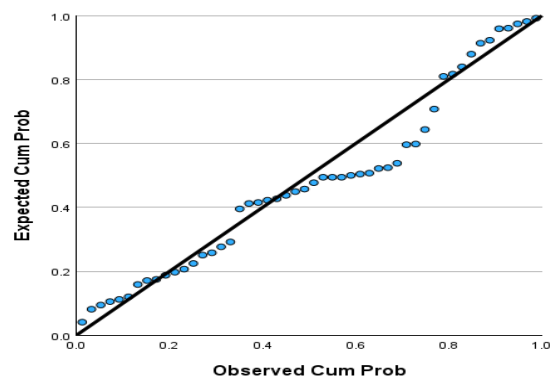
#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan histogram *standardized residual* dan *p-plot standardized residual*. Apabila histogram terdistribusi normal, maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila p-plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 1 Histogram Data Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan uji normalitas dilihat dari gambar 1, pada grafik histogram menunjukkan bahwa kinerja pegawai cenderung terdistribusi secara normal, dengan membandingkan histogram dan kurva normal.



Gambar 2 P-P Plot Data Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Olahan Data

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa *normal probability p-p plot* berdistribusi normal karena garis titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

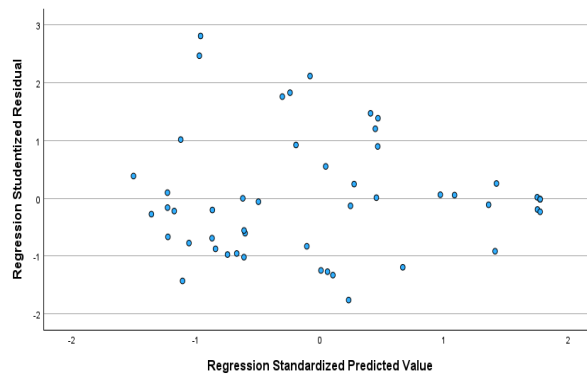
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,411	2,433
Disiplin Kerja	0,411	2,433

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa pada variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja nilai *tolerance* sebesar 0,411 lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,433 kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linear yang sempurna atau mendekati pada kedua variabel tersebut. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi linear yang baik.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas akan tetapi, dalam penelitian ini digunakan cara melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 3 Scatter Plot Data Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak artinya tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Estimasi	Std. Error
(Constant)	-0,006	5,983
Kompensasi	0,176	0,142
Disiplin Kerja	0,788	0,152

Sumber: Hasil Olahan Data

Dari tabel 2 didapatkan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,006 + 0,176X_1 + 0,788X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan:

- a)  $\alpha = -0,006$  mempunyai arti jika nilai X (Kompensasi dan Disiplin Kerja) = 0 (nol) atau dalam arti lain jika tidak ada Kompensasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar -0,006.
- b)  $\beta_1 = 0,176$  menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) satuan pada nilai  $X_1$  (Kompensasi) maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,176.
- c)  $\beta_2 = 0,788$  menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) satuan pada nilai  $X_2$  (Disiplin Kerja) maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,788.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat guna mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas atau independen, yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) menerangkan variasi variabel terikat atau dependen, yaitu (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,815	0,664	0,65

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,664 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,664 atau 66,4% sehingga sebesar 33,6% (100% -66,4%) ditentukan oleh variabel lain.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen, yaitu ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara signifikan terhadap (Y) sebagai variabel dependen.

#### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$ , dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

- a) Bila nilai Sig. < 0,05 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- b) Bila nilai Sig. > 0,05 artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Nilai sig.
(Constant)	-0,001	0,999
Kompensasi	1,24	0,211
Disiplin Kerja	5,177	<0,001

Sumber: Hasil Olahan Data

Dapat dilihat dari tabel 4 hasil uji t diatas perhitungan yang diambil berdasarkan data yang telah ditabulasi, sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,24 < 1,678$ ) dengan nilai tidak signifikan dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,211$  lebih besar dari  $0,05$  atau  $5\%$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , artinya bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,177 > 1,678$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $<0,001$  lebih kecil dari  $0,05$  atau  $5\%$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F secara simultan atau bersama-sama pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dan nilai  $<$   $0,05$ , maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis bertujuan mengukur pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang merupakan variabel dependen. Pengujian didasarkan pada nilai signifikansi  $0,05$ , dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hipotesis diterima jika nilai probabilitas  $F$  (signifikansi  $F$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,05$ ) atau  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel.
- b) Hipotesis ditolak jika nilai probabilitas  $F$  (signifikansi  $F$ )  $>$   $\alpha$  ( $0,05$ ) atau  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Nilai sig.
46,47	$<0,001$

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel atau sebesar  $46,47 >$   $3,18$ . selain itu, diketahui nilai Sig. lebih kecil dari  $0,05$  dengan nilai  $<0,001 <$   $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Karena  $H_0$  ditolak tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairi dan Syahrin (2022, hal 11-22) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia". Menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja semakin meningkat, sebaliknya bila disiplin kerja pegawai kurang baik, maka kinerja mereka juga akan menurun. Temuan ini dibuktikan bahwa disiplin kerja yang baik diperlukan untuk mendorong meningkatnya kinerja pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon, *et al.* (2024, hal. 5191-5203) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Andalas Surya Jaya Medan". Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 97,610 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $97,610 > 3,20$ , selain itu diketahui nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,24 < 1,678$ ) dengan nilai tidak signifikan dari variabel Kompensasi sebesar 0,211 lebih besar dari 0,05.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,177 > 1,678$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja sebesar  $< 0,001$  lebih kecil dari 0,05.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR. Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar  $46,47 > 3,18$ . Selain itu, diketahui nilai signifikan sebesar  $< 0,001$  lebih kecil dari 0,05.

### **SARAN**

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR, diharapkan dapat mengembangkan sistem kompensasi yang lebih terstruktur dan sistematis. Langkah ini harus mencakup peningkatan transparansi dan komunikasi yang lebih baik mengenai kebijakan kompensasi, agar pegawai memahami dengan jelas bagaimana kinerja mereka dinilai dan dihargai. Perihal kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan merumuskan kebijakan disiplin yang lebih ketat serta program motivasi. Langkah-langkah ini dapat diterapkan melalui sanksi tegas atas pelanggaran disiplin dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan disiplin tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Arifin, Z. (2017). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *Universitas Diponegoro*, 3(1), 1–14.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro Press.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 556-568. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Husein, U. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Khairi, R. H., & Syahrin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen TSM*, 2(3), 11-22.
- Lateiner, A. R. (2015). *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Aksara Baru.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. E. H. (2018). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito.
- Noor, J. (2016). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Kencana.
- Nurpratama, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1-11.
- Panggabean, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Perbankan*, 7(3), 80-89.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12-24.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali.
- Santoso, S. (2016). *Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.
- Sarwono. (2017). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Satori, D., & Komariah, A. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiawan, B., & Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUD Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(1), 181–250.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (MOTIVASI)*, 5(1), 756–765. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Silaen, S. (2018). *Metologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Simbolon, L., Novirsari, E., & Tambunan, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Surya Jaya Medan. *Jurnal Cendekia Ilmiah (J-CEKI)*, 3(5), 5191–5203.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.