EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.5, Juli 2024

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Joko Muji Subagyo
Manajemen, STIE PGRI Dewantara Jombang
E-mail: jjkomuji25@gmail.com

Article History:
Received: 20 Juni 2024
Revised: 30 Juni 2024
Accepted: 02 Juli 2024

Keywords: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi, yang merujuk pada semua imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, dan disiplin kerja, yang mencerminkan tingkat ketaatan terhadap aturan perusahaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dari 83 responden dan menerapkan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan sekitar 54,2% variasi dalam kinerja karyawan, sementara faktor lain di luar model penelitian juga berperan. Implikasi dari penemuan ini menekankan perlunya strategi organisasi yang kuat dalam menerapkan kompensasi yang adil serta memperkuat budaya disiplin yang efektif di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting guna keberlangsungan suatu organisasi. SDM dengan kualitas yang baik tentu akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Oleh sebab itu faktor sumber daya manusia disebuah perusahaan atau instansi akan dilihat dari kinerja karyawan yang dituntut terus meningkat. Apabila kinerja karyawan baik biasanya kinerja organisasi juga ikut baik, artinya kinerja karyawan yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Ningsih et al., 2022). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sebagai salah satu unsur dari ASN, yakninya Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tugas untuk melayani segala kepentingan umum dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan melaksanakan pembangunan nasional sesuai dengan kualitas PNS itu sendiri. Saat sekarang ini PNS dituntut untuk meningkatkan kuantitas serta kualitas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dalam hal ini tentunya yang menjadi pelaku utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Mengingat peran Aparatur Sipil Negara yang bertugas melayani publik secara jujur, adil, dan dipenuhi rasa tanggung jawab serta melakukan berbagai pembangunan bagi kesejahteraan

masyarakat. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Pasal 12 Tahun 2014, menyatakan bahwa "tugas dari Aparatur Sipil Negara ini adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional (Hasibuan, 2014).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalanjasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Nuraeni, et al, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016); Prasetyo dan Isnowati (2022); Kristyawan dan Kasmari (2022); Fernos et al (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian diatas didapatkan hasil bahwa tingkat kompensasiditinjau dari indikator gaji bahwa gaji yang diterima karyawan sudah cukup puas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan seluruh karyawan dapat menyelesaikan target kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari indikatorfasilitas dijelaskan bahwa alat-alat yang disediakan perusahaan sudah cukup membantu karyawan dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik. Sedangkan indikator insentif bahwa karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Berbeda dengan pendapat Hakim dan Sembiring (2020); Prabawa dan Mulyanto (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai ini berarti setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka kinerja karyawan akan turun.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku pegawainya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian pegawai perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa pegawai yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Menurut Zainal & Rivai, (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Menurut Tumanggor dan Girsang (2021); Andika (2023); gani et al (2023); Hidayat et al (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja artinya dengan di tetapkannya peraturan perusahaan terkait kedisplinan karyawan salah satunya dengan penggunaan aplikasi talenta untuk absen masuk kerja dan keluar kerja dan pemberian sangsi bagi karyawan yang terlambat datang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan pendapat Prabawa dan Mulyanto (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010) indikator kinerja pegawai dapat dinilai dari hal-hal sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

b. Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, dan penghargaan lain yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Mondy dan Noe (2016), terdapat beberapa komponen kompensasi kerja, yaitu:

1) Gaji Pokok
   Gaji pokok adalah jumlah bayaran dasar yang diberikan kepada karyawan secara rutin, biasanya bulanan atau mingguan, berdasarkan tingkat jabatan dan tanggung jawab.
2) Tunjangan
   Tunjangan mencakup berbagai bentuk dukungan finansial tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan makan yang diberikan untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.
3) Insentif

Insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja individu atau kelompok yang melampaui target yang telah ditetapkan, bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

4) Bonus
Bonus adalah bentuk kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik atau pencapaian tertentu dalam periode waktu tertentu, seperti akhir tahun atau setelah proyek selesai.
5) Penghargaan Non-finansial
Penghargaan non-finansial mencakup pengakuan, promosi, kesempatan pengembangan karir, dan bentuk lain dari penghargaan yang tidak berbentuk uang tetapi tetap penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

c. Disiplin Pegawai

Disiplin pegawai adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2018), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Indikator disiplin pegawai meliputi:

1) Ketaatan terhadap Peraturan
Menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2) Ketepatan Waktu
Menunjukkan sejauh mana pegawai menghargai waktu, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak sering absen tanpa alasan yang jelas.
3) Penggunaan Sarana dan Prasarana
Menunjukkan bagaimana pegawai menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan sesuai dengan fungsinya.
4) Perilaku di Tempat Kerja
Menunjukkan bagaimana pegawai berperilaku di tempat kerja, termasuk sikap, etika, dan interaksi dengan rekan kerja serta atasan.
5) Penyelesaian Tugas
Menunjukkan sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dengan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan sumber data angket penleitian. Populasi yang diunakan adalah Pegawai Badan Pendapatan Daerah sebanyak 83 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh sehingga sampel yang digunakan sebanayk 83 responden. Analisis data mengguankan regresi linier berganda dengan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Tabel 1.Uji Validitas

Variabel	Indikator	*Corrected Item*	Sig.	r-tabel	Hasil
	Pernyataan 1 ($X_{1.1}$)	0,774	0,000	0,3	Valid

Kompensasi (X_1)	Pernyataan 2 ($X_{1.2}$)	0,819	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 3 ($X_{1.3}$)	0,761	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 4 ($X_{1.4}$)	0,777	0,000	0,3	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	Pernyataan 1 ($X_{2.1}$)	0,692	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 2 ($X_{2.2}$)	0,809	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 3 ($X_{2.3}$)	0,684	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 4 ($X_{2.4}$)	0,721	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 5 ($X_{2.5}$)	0,560	0,001	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1 ($Y_{1.1}$)	0,848	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 2 ($Y_{1.2}$)	0,882	0,000	0,3	Valid
	Pernyataan 3 ($Y_{1.3}$)	0,823	0,000	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai r hasil (nilai *corrected item-total correlation*) untuk masing-masing pernyataan bertanda positif dan mempunyai nilai lebih dari nilai r tabel (0.3), maka masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

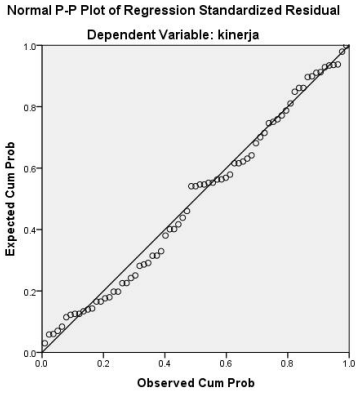
Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Standar	Hasil
Kompensasi (X_1)	0,790	0,6	Realibel
Disiplin Kerja (X_2)	0,733	0,6	Realibel
Karyawan (Y)	0,808	0,6	Realibel

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan seluruh variabel dinyatakan relibel, karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel.

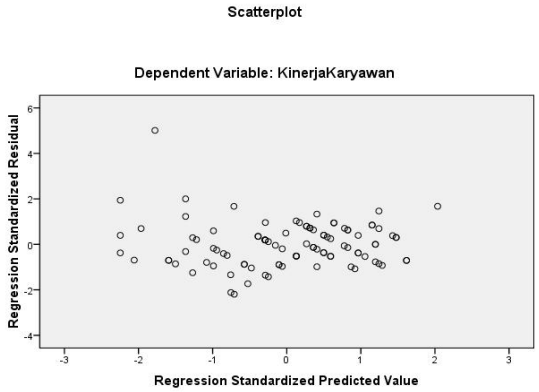
2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil SPSS menunjukkan bahwa uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS (Data diolah, 2024)

Dari hasil SPSS dapat kita lihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedisitas
Sumber: Output SPSS (Data diolah, 2024)

Dari grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedisitas pada model regresi.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.181	.753		6.877	.000		
	kompensasi	.254	.060	.504	4.194	.000	.467	2.142
	disiplin	.149	.063	.283	2.359	.021	.467	2.142

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 3. Perhitungan statistik nilai dari Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10 maka data yang digunakan untuk penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736[a]	.542	.529	1.096	2.158

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS (Data diolah, 2024)

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak n= 71, k (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai dL = 1,557 dan dU = 1,673 (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel 4.10. Menunjukkan nilai durbin Watson sebesar 2,158 nilai 4-du = 2,327 sehingga dapat disipulkan bahwa du < dw< 4-du (1,673 < 2,158 < 2,327) dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

3. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam tabel 3. Di atas maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5{,}181 + 0{,}254\ X1 + 0{,}149X2$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 5,181 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 5,181
2. Koefisien variabel indipendent Kompensasi (X1) bermakna jika Kompensasi (X1) bertambah maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel indipendent Disiplin Kerja (X2) bermakna jika Disiplin Kerja (X2) bertambah maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

5. Uji Hipotesis

Berdsarkan tabel 3. Menujukkan nilai t dan tingkat signifikasi sebagai berikut:

1) Kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 4,194 lebih dari t tabel (4,194 > 1,667), dengan signifikasi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H_1 diterima artinya terdapat pengaruh postif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2) Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2,359 lebih dari t tabel (2,359 > 1,667), dengan signifikasi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H_2 diterima artinya terdapat pengaruh postif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengarh positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Kompensasi meningkatkan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompensasi yang telah diberikan oleh institusi mampu memenuhi kebutuhan pegawai sehingga pegawai akan mematuhi segala peraturan yang diberikan institusi selanjutnya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arifianto & Aryanda (2015); Nurcahyani (2016); Hidayat dan Aryanti (2016); Nawa & Sesilya (2017); Mundakir (2018); Ratnasari et al (2020); Prasetyo dan Isnowati (2022); Kristyawan dan Kasmari (2022); Fernos et al (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengarh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui rata-rata jawaban skor menunjukkan kriteria cukup, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka Kinerja Keryawan akan mampu mempu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012:193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat kedisiplinan pegawai meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris & Sari (2019); Cahyo (2015); Parashakti & Muhamad (2020); Rastana et al (2021); Aryanti & Perkasa (2024) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda, penelitian ini mengumpulkan data dari 83 responden yang bekerja di badan tersebut. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik kompensasi maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 54,2% variasi dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan strategi organisasi yang efektif dalam hal kompensasi dan disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja. Selain itu, penegakan budaya disiplin yang konsisten dan kuat juga menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen organisasi dalam merumuskan kebijakan dan praktik yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang adil serta memperkuat budaya disiplin kerja, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Aryanti, I., & Perkasa, D. H. (2024). The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta). *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, *1*(04), 98-108.

Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *Journal Management, Business, and Accounting*, *18*(1), 76-84.

Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: studi kasus pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, *2*(3), 653-660.

Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, *3*(2), 647-661.

Prasetyo, Y. D., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *7*(2), 719-725.

Kristyawan, D., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *YUME: Journal of Management*, *5*(1), 327-338.

Hakim, A. R., Yulia, D. S., & Indonesia, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam. *Sumber*, *840*(770.000), 750-000.

Hasibuan, M. S. . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. . (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.

Prabawa, A. M., & Mulyanto, M. (2020). Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Dan Motivasi (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). *AKTUAL*, *5*(1), 25-36.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 30-41.

Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *3*(1), 42-55.

Gani, I. M. H., Razak, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. *Nobel Management Review*, *2*(1), 54-62.

Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(1), 287-297.

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, *2*(1), 15-25.

Arifianto, D., & Aryanda, A. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Volume*, *9*(1).

Cahyani, E. N. (2019). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, *5*(2).

Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *1*(1), 26-36.

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan

Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, *1*(3), 834-843.

Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.

Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.