

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA

*The Effect Of Compensation And Work Discipline On The Employee
Performance At Samsat Gowa Regency*

Syamsul Bahri

Email osyamsulbahri@gmail.com,

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa dan sampel yang digunakan adalah 30 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kabupaten Gowa dan secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kabupaten Gowa para karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine how the effect of compensation and work discipline on the Employee Performance of the employees at Samsat Gowa Offices. The population in this study were employees of the Samsat Gowa Office and the sample used was 30 people using a saturated sample. Data was collected by using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that compensation and work discipline have a significant effect on the performance of the employees at Samsat Gowa Offices and simultaneously compensation has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on the performance of the employees at Samsat Gowa Offices

Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Karena pada hakekatnya SDM berupa manusia yang di pekerjakan disebuah perusahaan atau instansi sebagai pemikir dan penggerak serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh kerena itu, perusahaan perlu pengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manajemen pada umumnya. Sedangkan menurut Yusuf (2015), peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia

sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik, maka di harapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai atau pegawai sebagai suatu balas jasa kerja mereka. Setiap instansi atau perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Sedangkan menurut Kurniawan (2020), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program Kompensasi adalah merupakan bagian penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai itu sendiri. Kompensasi itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tidak langsung (*no financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan balas jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau priodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga memiliki peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Sedangkan menurut Natsir (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbrntuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai di dalam instansi atau perusahaan. Dimana disiplin kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai di suatu perusahaan. Menurut Yulius (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku didalam suatu perusahaan. Karena disiplin pegawai yang baik dalam suatu perusahaan akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan menguraikan atau menggambarkan serta menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan dikantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSATt) Kabupaten Gowa. Yang berlokasi di Jl. Tamanurung Raya, Kec. Somba Opu, Sulawesi selatan Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Kabupaten Gowa dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai serta data lain yang hubungannya dengan penelitian ini. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Kuesioner, metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.(2) Observasi metode ini dilakukan sebagai salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai

faktor-faktor yang berpengaruh dan berhubungan dengan Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang. Menurut Akbar (2018), "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel". Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 29 orang.

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri. Dengan demikian pengguna instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert.

Realibilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk mengukur suatu secara konsisten dari waktu ke waktu. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila diperoleh hasil yang sama dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (Yusup, 2018). Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi (X1) dan (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah (Y). R-Square menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang terlibat di dalam model terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan Menurut Kuncoro (2011). Uji statistik F ingin menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja yang ingin diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan dan dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.814	20.978		2.136	.042		
Kompensasi	.373	.187	.329	1.996	.046	.580	1.725
Disiplin Kerja	1.113	.364	.503	3.055	.005	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1 di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 2 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.814	20.978		2.136	.042		
Kompensasi	.373	.187	.329	1.996	.046	.580	1.725
Disiplin Kerja	1.113	.364	.503	3.055	.005	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 2 diatas, persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 44,814 + 0,373X_1 + 1,113X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 44,814 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Kompensasi dan Disiplin Kerja) maka Kinerja tetap menghasilkan nilai sebesar 44,814 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kepuasan tetap menghasilkan 44,814.
- Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,373 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Kompensasi) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,373 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
- Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 1,113 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan kinerja sebesar 1,113 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

Tabel 3. Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.544	4.13039

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3 diatas, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,759, berada pada interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Kompensasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) memiliki tingkat hubungan kuat. Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,576 atau 57,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 57,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 42,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji-t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.814	20.978		2.136	.042		
	Kompensasi	.373	.187	.329	1.996	.046	.580	1.725
	Disiplin Kerja	1.113	.364	.503	3.055	.005	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis 1 (Kompensasi terhadap Kinerja)

Kompensasi (X1) sebesar 0,046. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Hipotesis 2 (Disiplin Kerja terhadap Kinerja)

Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.743	2	312.371	18.310	.000 ^b
	Residual	460.624	27	17.060		
	Total	1085.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kabupaten Gowa. Dapat diartikan bahwa jika pemberian kompensasi dari organisasi atau instansi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,373. Selain itu pengaruh yang diberikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Samsat Kabupaten Gowa. Dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi yang positif sebesar 1,113. Selain itu pengaruh yang diberikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan variabel Bebas (Kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) memiliki tingkat hubungan kuat dengan besarnya persentase pengaruh sebesar 57,6 %. Jika kedua variabel ini secara Bersama-sama mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja secara signifikan pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa.
2. Disiplin Kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya atasan dapat memberikan kompensasi tambahan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan mengalokasikan dana khusus untuk pemberian kompensasi diluar system pemberian Gaji Aparatur Sipil Negara.

2. Pimpinan harus mempertahankan ketegasan dan pemberlakuan aturan yang ketat dalam mengawasi pekerjaan pegawai agar terhindar dari pegawai yang indiscipliner yang dapat mengakibatkan kinerja menurun.
3. Mengoptimalkan penerapan aturan absensi pegawai melalui penerapan sanksi pemotongan gaji kepada pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17.
- Ananta, S. D., & Sesilya, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Dwikristianto, A., Kempa, S., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA. 5(3).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Haryani, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86156.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Kenalak, D., PIO, R., & KAPARANG, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Kurniawan, Agung. Whidi. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
- Agung Whidi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian*
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17.
- Ananta, S. D., & Sesilya, K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkat. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Dwikristianto, A., Kempa, S., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA. 5(3).

- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Haryani, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86156.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Kenalak, D., PIO, R., & KAPARANG, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Kurniawan, Agung. Whidi. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
- Agung Whidi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128.
- Natsir, U. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Jurnal Economix Volume 7 Nomor 2 Desember 2019*, 7, 17–24.
- Ramdhani, R. M. (2020). *Penilaian Kinerja Pegawai*. Youtube, November.
- Sari, P., Bakri, S., & Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jembatan*, 12(2), 31-42–42.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Yulius, W. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. 3, 1–9.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p.234)
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.