

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa

I Made Mahardika<sup>(1)</sup>

I Gede Aryana Mahayasa<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: [mademahardika14121998@gmail.com](mailto:mademahardika14121998@gmail.com)

### ABSTRACT

*An organization or company is established to be able to develop in a better direction. The success of an organization is greatly influenced by the personal discipline of its employees. The purpose of the study was to determine the effect of compensation and incentives on employee discipline. This research was conducted at KUD Mambal. The population and sample in this study were all 32 people in KUD Mambal using saturated sampling techniques. The data analysis techniques used are classical hypothesis testing, multiple linear regression analysis, deterministic tests, partial and simultaneous significance tests, as well as t tests and F tests. Based on the results of the analysis it is known that some compensation variables (X1) and motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the work discipline (Y), and the compensation and motivation variables affect simultaneously on the work discipline of employees at KUD Mambal. The value of Fhitung = 20,392 proves this, which is greater than the value of Ftabel = 3.29. The advice given to KUD Mambal hopes to further increase supervision of the work given to employees by employees, in addition, the presence of employees during working hours still needs to be improved.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Work Discipline*

### ABSTRAK

Sebuah organisasi atau perusahaan didirikan untuk dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pribadi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek kompensasi dan motivasi pada disiplin karyawan. Penelitian ini dilakukan di KUD Mambal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini semuanya 32 orang di KUD Mambal menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier ganda, tes deterministik, tes signifikansi parsial dan simultan, serta tes t dan tes F. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), serta variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi secara bersamaan pada disiplin kerja karyawan di KUD Mambal. Nilai Fhitung = 20.392 membuktikan hal ini, yang lebih besar dari nilai Ftabel = 3,29. Saran yang diberikan kepada KUD Mambal berharap dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh karyawan, selain itu, kehadiran karyawan selama jam kerja masih perlu ditingkatkan.

**Kata kunci:** *kompensasi, motivasi, disiplin kerja*

---

## Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin individu para pegawainya. Semua organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, dengan harapan tujuan mereka akan tercapai. Disiplin bisnis perlu disuntikkan ke semua karyawan. Kesadaran staf diperlukan untuk mematuhi peraturan. Sangat dibutuhkan ketentuan untuk membimbing dan berkonsultasi dengan karyawan sehingga dapat menciptakan tatanan kelembagaan yang baik. Menurut Rahayu (2015) disiplin bisnis mematuhi aturan agar karyawan dapat menghindari perilaku negatif, dan manajemen perusahaan membantu mereka bekerja dengan baik. Pitriyani *et al.* (2019) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah gaji, kepemimpinan, motivasi dan komunikasi.

Menurut Octavianus (2018), kompensasi adalah kompensasi penerimaan karena seseorang telah memberikan atau menyumbangkan tenaga, gagasan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Kresmawan dkk.,2021), termasuk aspek finansial dan non-ekonomi (Wijaya & Zaroni, 2012). Sari & Muis (2018) mengatakan motivasi kerja bagi perusahaan yang produktivitasnya rendah sangat penting. Tanpa adanya motivasi dari para staf untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Winarta dan Mahayasa, 2022). Sebaliknya, itu menjamin keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan yang bermotivasi tinggi. Menurut Pitriyani *et al.* (2019), motivasi kerja adalah bekerja lebih keras, menggunakan segala kemampuan dan keterampilan, memotivasi bawahan dan mengembangkan serta mencapai tujuan perusahaan. Temuan penelitian Pitriyani *et al.* (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Saleh & Utomo (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bidang disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa Mambal (KUD), yang ada di Kabupaten Badung telah mengelola berbagai jenis usaha antara lain Unit Usaha *rice milling unit* (RMU), unit simpan pinjam, unit listrik. KUD Mambal, sebagai salah satu lembaga desa yang bergerak di bidang keuangan, yang salah satu tujuan pendiriannya adalah untuk membangun ekonomi masyarakat. Penelitian ini dilakukan karena sering melihat salah satu karyawan KUD Mambal yang berada di rumah pada saat jam kerja, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan yang bernama Ni Wayan Eka Karyani yang bekerja di bagian unit simpan pinjam, penyebab seringnya berada di rumah pada saat jam kerja adalah karena kompensasi/gaji yang didapatkan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta kurangnya masukan/motivasi dari

---

atasan sehingga menyebabkan kurangnya disiplin pada karyawan tersebut. Selain itu data absensi yang ada di KUD Mambal juga menunjukkan terdapat adanya masalah disiplin karyawan.

Tingkat ketidakhadiran karyawan di setiap bulan dalam kurun waktu satu tahun berubah-ubah, dengan total absensi sebanyak 367 dalam satu tahun di tahun 2019. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh (Utamajaya & Sriathi, 2015) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasenya 2-3% per bulan, jika lebih besar dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Unit Desa Mambal terdapat adanya fluktuatif dikarenakan adanya naik turun tingkat absensi karyawan Koperasi Unit Desa mambal dan masih tingginya tingkat absensi karyawan dalam beberapa bulan selama tahun 2019.

Berdasarkan uraian, fenomena, dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ini melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.” Sehingga dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik beberapa rumusan masalah terkait bagaimanakah pengaruh baik parsial maupun simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Mambal. Hasil penelitian dilakukan oleh Rahayu (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada UD Genteng Karang Penang Sampan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Kemudian, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasangka et al., (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistianto (2018) dalam penelitian berjudul menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.

H1 : Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KUD Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam hasil penelitian (Saputra, & Suwendra, 2016) ditunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) motivasi diumumkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

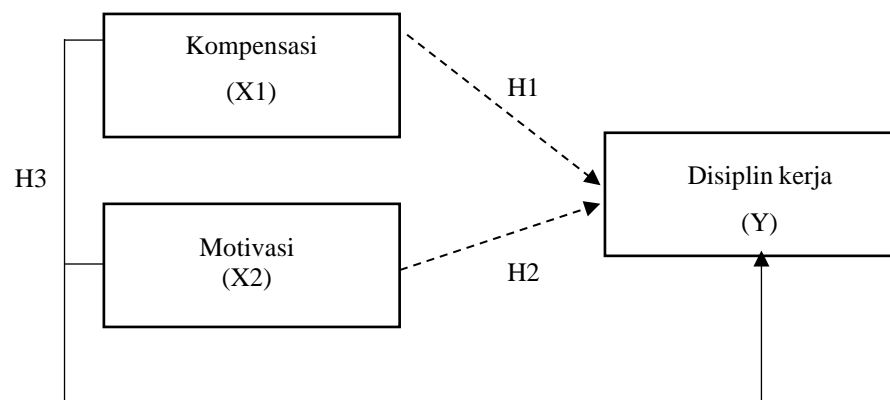
H2 : Diduga Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KUD Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sulistianto (2018) yang ditegaskan bahwa kompensasi dan motivasi sama-sama mempengaruhi disiplin kerja karyawan, tetapi faktor kompensasi lebih berpengaruh dan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisman (2018) klaim bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian Romadhon (2017) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di KUD Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung

### Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini dapat dirumuskan sebuah teori untuk menjelaskan sejuta pembuktian. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Kesatuan Desa (KUD) Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung yang berlokasi di Jln. Raya Mambal Abiansemal No.29, Mambal, Kec.Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80352. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendapatan dan motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh 32 pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Mambal Berikut ini adalah bagian dari penelitian yang dilakukan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

Sumber : Sulistianto (2018), Arisman (2018), Romadhon (2017)

Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji varians variabel. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan SPSS yaitu analisis regresi linier berganda, setelah itu hipotesis diuji. Analisis

regresi berganda digunakan untuk mengetahui atau mendapatkan gambaran tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji valid dan reliabelnya penelitian maka perlu suatu alat ukur, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sehingga hasil uji instrumen penelitian dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
		Koefisien Korelasi		Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
1	Kompensasi X1.1 – X1.9	0.801 ; 0.819 ; 0.716 ; 0.593 ; 0.819 ; 0.655 ; 0.819 ; 0.681 ;		Valid	0.884	Reliabel
		0.681 0.754 ; 0.325 ; 0.657 ; 0.854 ;				
2	Motivasi X2.1 – X2.5	0.854		Valid	0.754	Reliabel
		0.747 ; 0.802 ; 0.675 ; 0.864 ;				
3	Disiplin Kerja Y1 – Y9	0.864 ; 0.867 ; 0.822 ; 0.842 ;		Valid	0.931	Reliabel
		0.795				

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada responden yang disebar di KUD Werdi Mendala Desa Singapadu Gianyar maka seperti pada tabel 1, seluruh variabel valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan dikatakan reliable karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60.

### Uji Asumsi Klasik

Berikut ini diuraikan masing-masing hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20 for windows.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Normalitas (sig. 2 tailed)	Multikolonearitas		Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
		Tolerance	VIF	
X1	0.200	,559	1,788	,101
X2		,559	1,788	,170

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 diketahui jika besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200 yaitu lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Nilai tolerance > 10%, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variable independent dengan absolut

residualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variable independent tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi  $> 0.05$ ) sehingga terbebas dari heterokedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.835	.569			1.468
X <sub>1</sub>	.482	.161	.450	.479	2.994
X <sub>2</sub>	.327	.147	.415	.357	2.232
R	0,584				
Adjusted R Square (R <sup>2</sup> )	0,556				
F-hitung	20,392				
Sig. F	0,000				

Sumber : data diolah (2021)

Hasil analisis regresi linera berganda Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dijelaskan persamaan dari hasil analisis regresi tersebut :

1. Koefisien konstan sebesar 0,835 artinya jika variabel kompensasi dan motivasi bernilai nol (0), disiplin kerja akan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi gaji sebesar 0,482 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel gaji terhadap disiplin kerja.
3. Nilai koefisien regresi untuk motivasi adalah 0,327 yang berarti terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap disiplin kerja.

Pada tabel 4 menunjukkan besarnya (R<sup>2</sup>) adalah 0.584, hal ini berarti 58.4% variasi variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variable Kompensasi dan Motivasi. Sedangkan sisanya (100% - 58.4% = 41.6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

#### Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji – t)

1. Nilai  $t_{hitung} = 2.994$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2.045$  dan nilai sig 0.006 sehingga berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Ini berarti bahwa secara parsial Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Nilai  $t_{hitung} = 2.232$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2.045$  dan nilai sig 0.034 sehingga berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Ini berarti bahwa secara parsial Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y).

---

### Hasil Uji Signifikansi secara Simultan (Uji-F)

Uji f-test digunakan untuk menguji H3, yaitu pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.29 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20.392, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Ini berarti bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja teruji kebenarannya.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.006 dan nilai t-hitung 2.994 > dari t-tabel 2.045 dan pada tingkat kepercayaan (nilai alpha) 0.05. Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin. Ketika manajemen KUD Mambal memperhatikan bagaimana memberikan kompensasi yang memadai dari segi beban kerja, pengalaman kerja, dan kepatuhan risiko bisnis, kapal tentu akan tahu bahwa itu akan berdampak. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan dan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasangka et al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap bidang pekerjaan, antara lain. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi motivasi untuk wilayah kerja sebesar 0,034 dan nilai thitung 2,232 > pada ttabel 2,045 serta tingkat kepercayaan (alpha value) sebesar 0,05. Motivasi didasarkan pada temuan penelitian di atas yang mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini juga dapat dilihat dalam arti jika manajemen KUD Mambal dapat menumbuhkan motivasi dan semangat karyawannya, tentu akan mempengaruhi cara mereka bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan dan di hasil penelitian Saputra dkk (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Diketahui bahwa dengan melakukan uji F dari hasil survei yaitu membandingkan dengan nilai signifikansi F (0,05), reward dan motivasi sebesar berpengaruh positif terhadap pelatihan kerja karyawan secara bersamaan. Hitung variabel Kompensasi dan Motivasi dengan nilai sig sig 0,000 <  $\alpha$  (0,05). Artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dari temuan tersebut

---

dapat diartikan bahwa semakin tinggi penghargaan dan motivasi maka semakin tinggi pula bidang kerja karyawan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian di atas bahwa penghargaan dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini juga dapat dilihat dalam arti jika manajemen Mambal KUD dapat menentukan kompensasi yang sesuai dan meningkatkan motivasi dan semangat karyawan, tentu akan mempengaruhi kedisiplinan kerja.

### Simpulan

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan kompensasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan Motivasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi dan Motivasi. Hal ini berarti jika Kompensasi dan Motivasi tinggi maka akan memperbesar aktifitas Disiplin Kerja dari karyawan.

### Daftar Pustaka

- Harnanik. (2005). Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompens. *EKOBIS*, 6(2), 153–165.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jintu, E. D., Rodhiyah, & Wijayanto, A. (2013). Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2012, Hal. 1-9 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>. *Pengaruh Elemen-Elemen Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Kijang Innova Pada Pt. Nasmoco Pemuda Semarang, ekonomi*, 1–8.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). *Keywords : Work discipline , organizational culture , employee performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1*, 32.
- Nurtjahjono, A. H. G. M. A. M. G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Octavianus, W.R., & A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1758–1767. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>
- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.



- 
- Rahayu. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *Manajemen & Kewirausahaan*, 1, 19.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko JavaSemarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–9.
- Sari, R., & Muis, M. (2018). *Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar Analysis Of The Effect Of Leadership , Motivation , And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri , Makassar Branch Office Alamat Korespondensi : Rahmila Sari Pengayoman FA*. 12, 18.
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di Pt.Putera Papan Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp30-41> metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta, cv. (2016).
- Sulistiano. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pdam Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. In *Biomass Chem Eng* (Vol. 3, Issue 2).
- Sumardjo, M. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Sdm, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja (Survei pada Auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.17509/strategic.v11i1.1096>
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797.
- Wijaya, O. F. E., & Zaroni, Z. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 4(2), 52–71. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(2), 562-569.
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.