

## The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbmr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

# Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda

Aldi Riyanto <sup>(1)</sup> Yulia Tri Kusumawati <sup>(2)</sup> Praja Hadi Saputra <sup>(3\*)</sup>

<sup>(3)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>(1,2)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Penulis Korespondensi. Praja Hadi Saputra

[praja.hs@umkt.ac.id](mailto:praja.hs@umkt.ac.id)

### Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda, yang terdiri dari 36 pegawai ASN dan 40 pegawai non-ASN, sehingga jumlah total populasi adalah 76 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan terjangkau untuk diteliti secara menyeluruh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada seluruh responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 30, disertai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan perlu mengedepankan sistem kompensasi yang layak serta penguatan aspek kedisiplinan secara strategis untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

**Kata Kunci:** kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai

## Pendahuluan

Dalam setiap jenis organisasi, peran pegawai dalam bekerja secara optimal sangat krusial dalam menentukan efektivitas serta tercapainya tujuan organisasi. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas yang ditinjau dari kualitas serta jumlah pekerjaan yang berhasil dilaksanakan oleh pegawai tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam pelayanan publik, karena berhubungan langsung dengan kualitas kebijakan dan administrasi yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai telah menjadi perhatian utama dalam reformasi birokrasi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai

Negeri Sipil (PNS), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja merupakan dua komponen utama yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai. Kedua komponen ini mencerminkan kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Oleh sebab itu, meningkatkan kinerja pegawai menjadi suatu isu krusial dalam pengelolaan aparatur sipil negara di lingkungan instansi pemerintah, terutama dalam memastikan efektivitas dan efisiensi layanan pemerintahan.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai. Terdapat beragam aspek yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk apresiasi dari organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka berikan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan, baik berupa materi maupun non-materi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Dalam konteks ini, Teori Expectancy menyatakan bahwa individu akan termotivasi bekerja apabila percaya bahwa kinerja tinggi akan menghasilkan kompensasi yang sepadan. Selain itu, Teori Keadilan juga menekankan bahwa pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila merasa diperlakukan adil dalam hal kompensasi dibandingkan rekan kerjanya. Kompensasi yang diberikan secara adil mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja, semangat kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi (Kasmir, 2019).

Sejumlah studi sebelumnya telah menyimpulkan bahwa kompensasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah penelitian oleh Dwianto et al. (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Jael Indonesia. Namun, temuan yang berbeda diperoleh dari penelitian Idris et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di perguruan tinggi negeri. Ketidaksesuaian hasil antara kedua penelitian ini menandakan adanya *research gap*, yang menyiratkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai dapat bersifat kontekstual, tergantung pada sektor industri dan karakteristik organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab gap tersebut dengan mengkaji secara khusus pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan lokal, yaitu di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual serta memperkaya literatur pada organisasi sektor publik.

Di lingkungan pemerintahan, terdapat fenomena di mana para pegawai menyatakan bahwa kompensasi yang diterima belum mencerminkan beban kerja yang mereka tanggung. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yuesti et al. (2022) mengemukakan bahwa keterlambatan dalam pembayaran gaji serta tunjangan berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan kontribusi pegawai berperan penting dalam menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian untuk menilai apakah sistem kompensasi yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kota Samarinda sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain aspek kompensasi, faktor kedisiplinan juga memegang peranan krusial dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi yang mengatur tata cara kerja, jam kerja, serta etika kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi waktu kerja, serta mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai. Teori Goal-Setting mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa penetapan tujuan dan aturan kerja yang spesifik dan menantang mampu meningkatkan komitmen dan kinerja individu. Di sisi lain, Teori Behavioral Leadership menyoroti pentingnya sistem penghargaan dan sanksi dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu,

pendekatan terhadap kedisiplinan dalam organisasi publik perlu dirancang sedemikian rupa agar mendukung pembentukan budaya kerja yang positif.

Beberapa penelitian telah mengkaji keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan berbagai temuan yang bervariasi. Prasetyo dan Marlina (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Nihon Plast Indonesia. Namun sebaliknya, penelitian oleh Taufani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara tunggal belum mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, karena masih diperlukan dukungan dari faktor lain seperti kepemimpinan dan motivasi. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Penelitian ini berkontribusi dengan mengevaluasi pengaruh disiplin kerja secara empiris dalam konteks instansi publik untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam apakah disiplin kerja dapat berdiri sebagai faktor determinan terhadap kinerja pegawai, atau hanya bekerja secara efektif jika disertai dengan faktor lain.

Dalam organisasi pemerintahan, disiplin kerja sering kali menjadi tantangan besar. Fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Samarinda menunjukkan adanya indikasi permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan pegawai memulai jam kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta rendahnya penyelesaian tugas tepat waktu. Data internal menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai mencapai 22% setiap bulan, dan rata-rata tingkat kehadiran hanya sekitar 86%, yang masih berada di bawah standar minimum kehadiran instansi pemerintah, yakni 95%. Hal ini diperoleh berdasarkan observasi awal peneliti melalui kunjungan langsung dan informasi informal dari pegawai internal, yang mengindikasikan belum optimalnya kepatuhan terhadap jam kerja dan standar operasional prosedur. Fenomena ini serupa dengan temuan penelitian Lappung et al. (2020) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang, yang menemukan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai menyebabkan lambatnya penyelesaian tugas administratif dan berkurangnya efektivitas layanan organisasi. Jika tidak ditangani dengan baik, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik, meningkatnya tingkat ketidakpuasan pegawai, serta menghambat fungsi Sekretariat DPRD dalam mendukung tugas legislatif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Samarinda, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menelusuri sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam sektor pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana sistem pemberian kompensasi dan tingkat kedisiplinan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, serta mengidentifikasi strategi yang dapat memperkuat efektivitas organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ke depannya, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi kepada Sekretariat DPRD Kota Samarinda untuk meningkatkan sistem manajemen SDM mereka, terutama dalam aspek pemberian kompensasi dan kebijakan disiplin kerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini diarahkan untuk memusatkan perhatian pada topik "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda." Penelitian ini dirancang untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara kompensasi dan disiplin kerja dengan tingkat kinerja pegawai, serta menyusun rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat efektivitas organisasi.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Samarinda yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat, Kelurahan Pelabuhan, Kecamatan Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Sekretariat DPRD Kota Samarinda dalam mendukung tugas administratif dan operasional DPRD. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis model asosiatif kausal. Pada penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh pegawai, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-

ASN, yang aktif bekerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda. Berdasarkan data yang dikumpulkan, jumlah pegawai ASN tercatat sebanyak 36 orang, sementara pegawai non-ASN berjumlah 40 orang. Dengan demikian, total populasi yang dijadikan dasar penelitian ini terdiri dari 76 orang. Pemilihan metode ini juga mempertimbangkan kesamaan karakteristik pekerjaan antar pegawai dalam sistem birokrasi pemerintahan daerah, sehingga data yang diperoleh lebih homogen dan mendukung analisis yang lebih tepat sasaran. Maka dari itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 76 orang, yang terdiri dari 36 pegawai ASN dan 40 pegawai non-ASN. Dua metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer adalah observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Untuk menjawab rumusan masalah dan mengevaluasi kelayakan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, prosedur ini sangat penting. Analisis deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan penentuan koefisien determinasi merupakan beberapa prosedur statistik yang menjadi bagian dari analisis data dalam pendekatan kuantitatif (Ghozali, 2018).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian. Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Statistik deskriptif dihitung berdasarkan nilai total dari masing-masing variabel.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel            | N  | Minimum | Maxm | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|------|-------|----------------|
| Kompensasi (X1)     | 76 | 12      | 25   | 20,39 | 2,922          |
| Disiplin Kerja (X2) | 76 | 19      | 25   | 22,18 | 1,787          |
| Kinerja Pegawai (Y) | 76 | 10      | 15   | 13,51 | 1,301          |

Sumber: Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 20,39 dari skor maksimum 25, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima tergolong tinggi. Variabel disiplin kerja memiliki rata-rata 22,18, yang juga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menurut responden berada pada kategori tinggi dengan penyebaran data yang relatif rendah (standar deviasi 1,787). Sementara itu, kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 13,51 dari skor maksimum 15, yang mencerminkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan variasi tanggapan responden yang cukup homogen. Hal ini memberikan indikasi awal bahwa secara umum, ketiga variabel dalam penelitian ini berada pada tingkat yang positif dan tinggi.

#### Uji Instrumen

Uji instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur dalam penelitian ini, yaitu kuesioner, mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur aspek-aspek tertentu dari konstruk variabel yang diteliti. Pengujian ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan melihat hubungan antara skor masing-masing item dan skor total variabel. Suatu item dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan distribusi  $r$  pada taraf signifikansi 5%, diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,225. Nilai  $r$  tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden sebanyak 76 orang, sehingga derajat kebebasan ( $df$ ) dihitung sebagai  $N - 2 = 74$ . Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) pada uji dua arah (2-tailed), maka berdasarkan distribusi

nilai  $r$  Product Moment, diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,225. Nilai ini digunakan sebagai acuan dalam menentukan validitas setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

| Indikator | $r$ hitung | $r$ tabel | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------|------------|-----------|-----------------|------------|
| X1.1      | 0.660      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X1.2      | 0.658      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X1.3      | 0.731      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X1.4      | 0.594      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X1.5      | 0.584      | 0.225     | <0.001          | Valid      |

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel kompensasi memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05, sehingga semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

| Indikator | $r$ hitung | $r$ tabel | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------|------------|-----------|-----------------|------------|
| X2.1      | 0.653      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X2.2      | 0.748      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X2.3      | 0.655      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X2.4      | 0.709      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| X2.5      | 0.659      | 0.225     | <0.001          | Valid      |

Sumber: Output SPSS, 2025

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0.225) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

| Indikator | $r$ hitung | $r$ tabel | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------|------------|-----------|-----------------|------------|
| Y1.1      | 0.707      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| Y1.2      | 0.797      | 0.225     | <0.001          | Valid      |
| Y1.3      | 0.784      | 0.225     | <0.001          | Valid      |

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan konsistensi hasil dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai  $\alpha >$  0,60 (Sugiyono, 2021).

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| Variabel        | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-----------------|------------------|----------|------------|
| Kompensasi      | 0.651            | $>$ 0,60 | Reliabel   |
| Disiplin Kerja  | 0.715            | $>$ 0,60 | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai | 0.638            | $>$ 0,60 | Reliabel   |

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi menyebar secara normal. Salah satu metode yang digunakan dalam uji normalitas adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih dari 0,05, maka data residual dikatakan terdistribusi normal.

**Tabel 6. Konsekuensi Normalitas Kolmogorov Smirnov**

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Nilai SIG. | Keterangan           |
|------------------------|------------|----------------------|
| 0,200                  | > 0,05     | Terdistribusi Normal |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual pada model regresi terdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi tinggi yang dapat mengganggu kestabilan estimasi parameter. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas digunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu variabel dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel            | Tolerance | VIF   | Keterangan               |
|---------------------|-----------|-------|--------------------------|
| Kompensasi (X1)     | 0,923     | 1,083 | Tidak Terjadi Multikolin |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,923     | 1,083 | Tidak Terjadi Multikolin |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil pada tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang jauh di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, dengan mengamati nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel       | Sig.  | Keterangan                        |
|----------------|-------|-----------------------------------|
| Kompensasi     | 0,083 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | 0,523 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,083 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,523. Keduanya memiliki nilai di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel X1 adalah Kompensasi, X2 adalah Disiplin Kerja, dan Y adalah Kinerja Pegawai.

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model          | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.   | Keterangan       |
|----------------|-------|------------|-------|-------|--------|------------------|
| Constant       | 9,674 | 1,799      |       | 5,377 | <0,001 |                  |
| Kompensasi     | 0,185 | 0,049      | 0,415 | 3,744 | <0,001 | Signifikan       |
| Disiplin Kerja | 0,003 | 0,081      | 0,004 | 0,040 | 0,968  | Tidak Signifikan |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel 9, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 9,674 + 0,185X_1 + 0,003X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- B<sub>1</sub> = Koefisien regresi parsial untuk X<sub>1</sub>
- B<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial untuk X<sub>2</sub>
- e = Error atau residual

- Nilai konstanta sebesar 9,674 menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 9,674.
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> (Kompensasi) sebesar 0,185 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) sebesar 0,003 menunjukkan pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai signifikansi 0,968 (> 0,05), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam model ini.

#### Uji Hipotesis

##### Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, yang berarti variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)**

| Model          | t     | Sig.    | Ket.             |
|----------------|-------|---------|------------------|
| Constant       | 5,377 | < 0,001 | Signifikan       |
| Kompensasi     | 3,744 | < 0,001 | Signifikan       |
| Disiplin Kerja | 0,040 | 0,968   | Tidak Signifikan |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 3,744 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai" dapat diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

- Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t sebesar 0,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,968. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tingkat disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

#### Uji F (Simultan)

Uji F dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dari hasil regresi dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian adalah: jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dan terdapat pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)**

| Model      | F     | Sig.    | Keterangan |
|------------|-------|---------|------------|
| Regression | 7,639 | < 0,001 | Signifikan |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,639 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001. Nilai F tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df_1 = k = 2$  (jumlah variabel independen) dan  $df_2 = n - k - 1 = 76 - 2 - 1 = 73$  adalah sebesar 3,12. Karena F hitung (7,639) > F tabel (3,12) dan Sig. 0,001 < 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis korelasi dan determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel dalam penelitian ini serta seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis ini menjadi dasar untuk melihat kekuatan hubungan serta pengaruh gabungan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat secara menyeluruh.

**Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi**

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,416 | 0,173    | 0,150             | 1,199                      |

*Sumber: Output SPSS, 2025*

Hasil analisis pada Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,173 mengindikasikan bahwa 17,3% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam model regresi ini. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel bebas terhadap perubahan kinerja pegawai tergolong terbatas namun tetap bermakna secara statistik. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,150 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan sampel yang digunakan, model ini mampu menjelaskan sekitar 15% variasi kinerja pegawai secara lebih representatif terhadap populasi yang lebih luas. Sisanya, yaitu sebesar 85%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan aspek lingkungan kerja lainnya.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya belum dominan. Oleh karena itu,



penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji variabel-variabel tambahan yang mungkin berperan lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $< 0,001$  dengan koefisien regresi sebesar 0,185. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Samarinda, sistem kompensasi yang meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, fasilitas kerja, hingga penghargaan non-finansial dinilai telah diterapkan dengan cukup baik oleh sebagian besar responden. Hal ini terlihat dari rata-rata penilaian yang tinggi pada indikator “penghargaan non-finansial” dan “fasilitas kerja”, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini konsisten dengan Teori Expectancy dari Vroom yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi jika mereka yakin bahwa usaha kerja keras akan menghasilkan kompensasi yang sepadan. Selain itu, Teori Keadilan juga relevan, karena persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi dapat mendorong loyalitas dan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai secara adil, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwianto et al. (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Jaeil Indonesia. Begitu pula dengan temuan Arismunandar dan Khair (2020), serta Heriyanto (2020) yang menegaskan bahwa kompensasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H1) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berbeda dengan variabel kompensasi, hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,968. Temuan ini dapat diartikan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja pegawai berada dalam kategori sangat baik secara deskriptif, namun hal tersebut belum memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja secara individu. Hasil ini bertentangan dengan asumsi awal berdasarkan Teori Goal-Setting yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan aturan kerja yang spesifik dapat meningkatkan komitmen dan kinerja individu. Dalam konteks ini, kemungkinan terdapat variabel antara atau pengaruh eksternal lain yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, atau bahkan beban kerja yang tidak merata. Temuan ini didukung oleh penelitian Taufani (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tunggal tidak cukup untuk meningkatkan kinerja di lingkungan pemerintahan. Dalam sektor publik, kedisiplinan sering kali hadir sebagai bentuk kepatuhan administratif, namun belum tentu mendorong produktivitas jika tidak diiringi dengan motivasi kerja intrinsik, suasana kerja yang suportif, serta apresiasi atas hasil kerja.

Dalam tanya jawab informal yang dilakukan peneliti, beberapa pegawai menyatakan bahwa kedisiplinan seperti datang tepat waktu atau mematuhi aturan kantor lebih dilihat sebagai kewajiban dasar, bukan sebagai alat untuk mencapai performa maksimal. Temuan ini semakin dapat dipahami jika dikaitkan dengan karakteristik responden dalam penelitian. Sebanyak 52,6% dari responden merupakan pegawai non-ASN, yang umumnya tidak memiliki sistem penilaian kinerja yang ketat seperti ASN (misalnya melalui SKP). Selain itu, pegawai non-ASN juga tidak terikat secara langsung pada sistem reward and punishment yang jelas. Informasi lapangan menyebutkan bahwa keterlambatan atau ketidakhadiran mereka tidak menimbulkan sanksi administratif yang tegas, dan tidak ada insentif tambahan atau tunjangan kinerja yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kedisiplinan. Akibatnya, perilaku disiplin tidak menjadi variabel yang memotivasi secara signifikan,

karena tidak ada konsekuensi positif atau negatif yang nyata terhadap kinerja pegawai non-ASN. Dengan latar belakang seperti ini, maka tidak mengherankan apabila disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara statistik. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja penting sebagai fondasi perilaku organisasi, namun pada praktiknya belum mampu berdiri sebagai faktor penentu terhadap kinerja pegawai di instansi ini. Maka, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak dapat diterima.

#### Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 7,639 dan signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini berarti bahwa meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara parsial, namun ketika digabungkan dengan variabel kompensasi, keduanya dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki peran dalam konteks kolektif, meskipun efeknya tidak berdiri sendiri. Hal ini dapat terjadi karena pegawai ASN yang berada dalam sistem manajemen kinerja yang lebih formal tetap menjadikan kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja, dan saat dikombinasikan dengan insentif kompensasi yang memadai, efek sinergisnya terhadap kinerja menjadi lebih terlihat.

Temuan ini memperkuat konsep dalam Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (seperti kompensasi) dan faktor pemeliharaan (seperti disiplin kerja). Kedua faktor ini jika diterapkan secara sinergis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, serta mendorong mereka untuk mencapai kinerja terbaik. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten, ditambah sistem kompensasi yang adil dan memadai, dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan semangat kerja. Penelitian ini mendukung hasil studi Manurung dan Tanjung (2021) serta Pratama (2020), yang menemukan bahwa kombinasi antara kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan maupun swasta. Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Samarinda, hasil ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang. Maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan diterima.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Samarinda. (i) Kompensasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima, baik berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, fasilitas kerja, maupun penghargaan non-finansial, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi memainkan peranan penting sebagai faktor eksternal yang mampu mendorong motivasi dan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Samarinda. (ii) Disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Meskipun secara deskriptif nilai disiplin kerja berada pada kategori sangat baik, hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel ini belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan karakteristik responden, di mana lebih dari separuh pegawai merupakan non-ASN yang tidak memiliki sistem penilaian kinerja formal seperti SKP, serta tidak terikat pada mekanisme reward and punishment yang tegas. Dalam kondisi ini, perilaku disiplin cenderung dianggap sebagai kewajiban administratif tanpa konsekuensi yang memotivasi secara langsung. Oleh karena itu, meskipun penting secara normatif, disiplin kerja belum berdampak signifikan terhadap pencapaian kinerja secara individu. (iii) Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial, namun

dalam hubungan kolektifnya dengan kompensasi, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan terintegrasi antara sistem penghargaan dan pembinaan kedisiplinan, terutama ketika kedisiplinan didukung oleh insentif yang jelas dan sistem evaluasi kinerja yang adil.

## Referensi

- Ariesni, S. & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arismunandar, M. F. & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020(2), 273–282. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105–115. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, & Tin Agustina K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9–26. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.42>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. Rizky.
- Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Lapping, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1, 136–146.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N. & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 75–89.

- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N. & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufani, M. (2020). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 18(1), 135-149.
- Yuesti, A., Landra, N., & Ulantini, N. L. E. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Career Development and Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(9), 2436-2444. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i9-19>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>