

ASLI  
10/10/2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA**



Oleh:

**Maicheal Maulana SS**

**01011381924151**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

### Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Osmosis Sampurna

Disusun oleh:

Nama : Maichael Maulana SS

NIM : 01011381924151

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai lanjutan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

DOSEN PEMBIMBING



Tanggal 26 Desember 2023

Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA OSMOSIS  
SAMPURNA

Disusun Oleh:

Nama : Michael Maulana SS

Nim : 01011381924151

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian Komprehensif pada tanggal 10 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 18 Januari 2024

Ketua



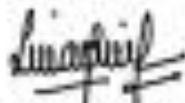
Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Haljri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maichael Maulana SS

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA  
OSMOSIS SAMPURNA”**

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 10 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 18 Januari 2024

Penulis



Maichael Maulana SS  
NIM. 01011381924151

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya saya diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Osmosis Sampurna. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi program strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 18 Januari 2024  
Penulis



Maichael Maulana SS  
NIM. 01011381924151

## UCAPAN TERIMA KASIH

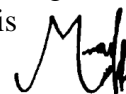
Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih yang kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini:

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Diri saya sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari sebelumnya.
3. Keluarga saya terutama Mama dan Papa yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya. dan dosen penguji yang memberikan saya banyak ilmu, pengalaman dan selama kegiatan perkuliahan.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji dan pembimbing akademik yang memberikan arahan, masukan, saran serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. PT Tirta Osmosis Sampurna, terima kasih karena telah mengizinkan saya melakukan penelitian disini dan untuk Kepala Divisi dan seluruh karyawan divisi pemasaran dan operasional di gudang PT Tirta Osmosis Sampurna yang telah membantu mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan ilmu, pengalaman, nasihat, motivasi dan inspirasi selama perkuliahan yang tidak mampu saya balas jasanya.
12. Teman-teman seperjuangan yaitu Rafli, Fitrah, Brian, Apri, Zaki, Ravi, Kelvin, Aunul, Cita, Ama, Cece, Dea, Nadia, Salwa, dan dini yang selalu memberi bantuan dan support dalam perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya sangat berterima kasih atas bantuan, dukungan dan doanya.

Palembang, 18 Januari 2024

Penulis



Maichael Maulana SS

NIM. 01011381924151

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA

Oleh:  
**Maichael Maulana SS**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran dan operasional pada PT Tirta Osmosis Sampurna Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pemasaran (penjualan) dan operasional (sopir) di PT Tirta Osmosis Sampurna dengan sampel yang berjumlah 61 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan program Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi

  
**Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
NIP. 196312031989122001



**ABSTRACT*****THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND FINANCIAL  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA***

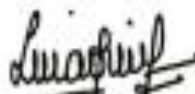
**By:**  
**Maichael Maulana SS**

*This study aims to determine the influence of work discipline and financial compensation on the performance of marketing and operational division employees at PT Tirta Osmosis Sampurna in Palembang City. The population in this study consists of all marketing (sales) and operational (driver) division employees at PT Tirta Osmosis Sampurna, with a sample size of 61 individuals, using a saturated sampling technique. Saturated sampling is a sampling technique where all members of the population are taken as samples. Data were collected by distributing questionnaires to the respondents. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. Data were processed using Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 26. Based on the results of this study, it is evident that the variables of work discipline and financial compensation have a positive and significant influence on employee performance at PT Tirta Osmosis Sampurna.*

***Keywords: Work Discipline, Financial Compensation, Performance***

*Approved by,*  
*Chairman of The Management Departement*

*Advisor*



**Dr. M. Ichsan Hadjji, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**



**Parama Santati, S.E., M.Kom.**  
**NIP. 196312031989122001**

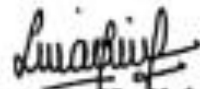
### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari Mahasiswa:

Nama : Maichael Maulana SS  
NIM : 01011381924151  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi  
Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT  
Tirta Osmosis Sampurna

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses-nya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Maichael Maulana, SS  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 26 April 2001  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Komplek Villa Sukajaya Indah Blok H No 3  
Alamat Email : michaelmaulana2001@gmail.com



### **Pendidikan Formal:**

Sekolah Dasar : SDK Frater Xaverius 2 Palembang  
SMP : SMPK Frater Xaverius 1 Palembang  
SMA : SMA Xaverius 3 Palembang

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	11
1.3    Tujuan Penelitian.....	11
1.4    Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1    Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2    Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1    Landasan Teori .....	13
2.1.1    Teori <i>Goal Setting</i> .....	13
2.1.2    Atribut <i>Goal Setting</i> .....	14
2.1.3    Hubungan Antara Teori <i>Goal Setting</i> Dengan Variabel Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	14
2.2    Disiplin Kerja .....	16
2.2.1    Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.2.2    Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	16
2.2.3    Indikator Disiplin Kerja .....	17

2.3	Kompensasi finansial .....	18
2.3.1	Pengertian Kompensasi Finansial .....	18
2.3.2	Klasifikasi Kompensasi Finansial .....	19
2.3.3	Indikator Kompensasi Finansial.....	19
2.3.4	Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi .....	20
2.4	Kinerja Karyawan.....	22
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2	Faktor-Faktor Kinerja.....	23
2.4.3	Indikator Kinerja .....	25
2.5	Penelitian Terdahulu.....	26
2.6	Kerangka Konseptual .....	32
2.7	Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	34
3.2	Rancangan Penelitian .....	34
3.3	Jenis Dan Sumber Data .....	35
3.3.1	Jenis Data .....	35
3.3.2	Sumber Data.....	35
3.4	Populasi Dan Sampel.....	36
3.4.1	Populasi .....	36
3.4.2	Sampel.....	36
3.5	Metode Suksesi Interval .....	37
3.6	Uji Instrumen.....	37
3.6.1	Uji Validitas .....	38
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	38
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.1	Uji Normalitas .....	40
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	41
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.9	Analisis Statistik.....	41

3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.9.2	Uji Korelasi (r) .....	42
3.9.3	Uji <b>R<sup>2</sup></b> Koefisien Determinasi .....	43
3.9.4	Uji Hipotesis .....	43
2.	Uji t .....	44
3.10	Definisi Operasional Variabel .....	44
<b>BAB IV</b>	.....	<b>48</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.1.1	Profil Perusahaan .....	48
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.3	Struktur Organisasi .....	50
4.2	Profil Responden .....	51
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.3	Uji Instrumen.....	53
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden .....	56
4.4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja	56
4.4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi Finansial .....	62
4.4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	66
4.5	Asumsi Klasik .....	71
4.5.1	Hasil Uji Normalitas .....	71
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.7	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ) .....	76

4.8	Uji Hipotesis.....	77
4.8.1	Hasil Uji F.....	77
4.8.2	Hasil Uji t.....	78
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.9.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Dan Operasional Pada PT Tirta Osmosis Sampurna .....	79
4.9.2	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Dan Operasional Pada PT Tirta Osmosis Sampurna .....	81
<b>BAB V</b>	.....	<b>83</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>83</b>
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan PT Tirta Osmosis Sampurna Palembang Tahun 2022...	6
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi Pemasaran Dan Divisi Operasional PT Tirta Osmosis Sampurna Palembang Tahun 2022 .....	7
Tabel 1.3 Data Bonus Yang Diberikan Untuk <i>Salesman</i> , <i>Kanvas Dus</i> , Dan <i>Kanvas Galon</i> PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2022 .....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3. 1 Skor Pendapat Responden.....	38
Tabel 3. 2 Instrumen Reliabilitas .....	39
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert .....	40
Tabel 3. 4 Pedoman Mengintepretasikan Nilai Korelasi .....	42
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	52
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	53
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2) .....	54
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Stres Kerja.....	62
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	66
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas (Glejser) .....	73
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	76
Tabel 4.16 Uji F .....	77
Tabel 4.17 Uji t .....	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Distribusi Data Identitas Responden .....	95
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden .....	96
Lampiran 4 Transformasi Data MSI .....	105
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	111
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	115
Lampiran 7 Tabel r.....	116
Lampiran 8 Analisis Uji Asumsi Klasik .....	117
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t .....	118
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Keofisien Determinasi .....	118
Lampiran 11 Tabel Uji t.....	119
Lampiran 12 Tabel Uji F.....	120

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Tanpa terkecuali sumber daya yang lainnya, namun yang sangat penting di dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki SDM yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Muna & Isnowati, 2022).

Menurut Farisi et al. (2020), peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Mengingat SDM memiliki peran yang dominan maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi (Belti & Osnardi, 2020).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2018). Kinerja karyawan yang baik dan tinggi

sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan (Belti & Osnardi, 2020). Menurut Irawan et al. (2021), ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Irawan et al., 2021).

Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Farisi et al., 2020). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah disiplin.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Sebab semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi (Dahlan & Rauf, 2022). Menurut Suarniti & Bagia (2022), Rendahnya disiplin kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan karena apabila disiplin kerja rendah, maka tanggung jawab dalam pekerjaan akan terganggu dan tidak terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Muslimat & Wahid, 2021). Oleh karena itu penerapan sikap disiplin kerja terhadap karyawan sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan (Saputri et al., 2021). Menurut Jufrizen & Hadi (2021), disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Azhar et al., 2020). Sutrisno (2019), mendefinisikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021).

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan tugasnya (Permana & Pracoyo, 2022).

Menurut Lulut Widhayani et al. (2022), jika dilihat dari perspektif perusahaan, pemberian kompensasi merupakan suatu dana atau biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan produktivitas maksimal sesuai dengan gaji yang mereka keluarkan untuk karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari perspektif karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2019), adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2012), kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat 2 jenis kompensasi menurut Rivai (2018), kompensasi yang diberikan perusahaan dibedakan menjadi 2 macam yaitu finansial dan non finansial.

Menurut Lulut Widhayani et al (2022), kompensasi finansial pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah karyawan menjalankan kewajibannya pada perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai upaya kerja keras karyawan tersebut pada perusahaan. Adapun menurut Ariskha et al (2020), kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa Asuransi.

Kompensasi langsung sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nawawi (2018), kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas prestasinya untuk sebuah kepentingan perusahaan. Bonus merupakan salah satu bagian penghargaan dari kompensasi langsung, menurut Ismawati & Komalasari (2022), Pemberian bonus merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan atas prestasi kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan meningkat motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sudah sewajarnya bila perusahaan memberikan bonus sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan oleh karyawan dan sebaliknya karyawan sudah seharusnya bisa memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

PT Tirta Osmosis Sampurna yang terletak di Jalan Bay Pass Terminal 12 Komplek Pergudangan Graha Mitra Sukarami Blok C1, C2, Kelurahan Talang Kelapa, Kecamatan Alang-alang Lebar, Kota Palembang. PT Tirta Osmosis Sampurna bergerak di bidang air mineral. Produk dari PT Tirta Osmosis Sampurna adalah Alfa-One dalam kemasan galon dan dus. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Divisi Pemasaran mengenai kinerja, kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran (*salesman*) dan Divisi Operasional (sopir/kanvas galon dan dus) PT Tirta Osmosis Sampurna pada tahun 2022 dapat dikatakan masih belum cukup baik. Realisasi penjualan produk yang tidak stabil dalam bentuk kemasan galon maupun dus pada tahun 2022 ini menyebabkan tidak tercapainya target di beberapa bulan. Berikut jumlah penjualan produk dalam PT Tirta Osmosis Sampurna Palembang tahun 2022.

**Tabel 1.1 Data Penjualan PT Tirta Osmosis Sampurna Palembang Tahun 2022**

Bulan	Target Penjualan		Realisasi Penjualan		Presentase	
	Galon	Dus	Galon	Dus	Galon (%)	Dus (%)
Januari	97.750	105.000	97.987	107.110	100,24%	102,00%
Febuari	93.840	100.800	95.021	108.485	101,25%	107,62%
Maret	97.750	105.000	95.586	103.258	97,78%	98,34%
April	93.840	100.800	92.932	99.193	99,03%	98,40%
Mei	74.290	79.800	80.015	90.364	107,70%	113,23%
Juni	97.750	105.000	96.312	102.457	98,52%	97,57%
Juli	97.750	105.000	98.458	110.736	100,74%	105,46%
Agustus	97.750	105.000	95.647	103.157	97,84%	98,24%
September	101.660	109.200	103.782	113.374	102,08%	103,82%
Oktober	97.750	105.000	95.043	103.873	97,23%	98,92%
November	93.840	100.800	90.342	97.983	96,27%	97,20%
Desember	101.660	109.200	106.853	120.486	105,10%	110,33%

Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna, (2023)

Dilihat dari data pada Tabel 1.1, penjualan pada PT Tirta Osmosis Sampurna mengalami fluktuasi, sehingga dapat dikatakan penjualan pada PT Tirta Osmosis Sampurna ini tidak stabil. Disamping itu, ada target penjualan yang tidak tercapai, seperti pada bulan, Maret, April, Juni, Agustus, Oktober, dan November. Sebaliknya ada beberapa bulan yang penjualan produknya mengalami peningkatan dan melebihi target penjualan perbulannya yaitu pada bulan Januari, Febuari, Mei, Juli, September, dan Desember. Penjualan yang melebihi target penjualan paling tinggi terjadi pada bulan Mei dan Desember karena permintaan yang meningkat pada hari raya Tahun Baru China, Idul Fitri, Natal, dan Tahun Baru.



Dalam hasil wawancara bersama Kepala Divisi Pemasaran. Target penjualan produk sangat bergantung kepada *salesman*, sopir galon (kanvas galon), dan sopir dus (kanvas dus) tidak terealisasinya target penjualan yang terjadi di beberapa bulan. Hal ini menandakan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan di dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kinerja pada PT Tirta Osmosis Sampurna masih perlu ditingkatkan agar memenuhi harapan yang diinginkan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

Fenomena masalah pada disiplin kerja PT Tirta Osmosis Sampurna adalah, berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Divisi Pemasaran, disiplin kerja di dalam perusahaan itu sangat penting terutama untuk mencapai target penjualan produk. Disiplin waktu menjadi salah satu yang terpenting karena masih ada beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan melanggar tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang mengacu terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan yang masih cukup tinggi pada perusahaan.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi Pemasaran (*Salesman*) Dan Divisi Operasional (Sopir/Kanvas) PT Tirta Osmosis Sampurna Palembang Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan Kedua Divisi	Terlambat (Orang)	(%)	Izin (Orang)	(%)	Tanpa Keterangan (Orang)	(%)	Total (%)
Jan	61	11	18	6	9,8	4	6,5	34,3
Feb	61	6	9,8	12	19,6	4	6,5	35,9
Mar	61	10	16,4	7	11,4	2	3,2	31,0
Apr	61	15	24,6	8	13,1	4	6,5	44,2

Bulan	Jumlah Karyawan Kedua Divisi	Terlambat (Orang)	(%)	Izin (Orang)	(%)	Tanpa Keterangan (Orang)	(%)	Total (%)
Mei	61	8	13,1	4	6,5	6	9,8	29,4
Juni	61	10	16,4	10	16,4	5	8,1	40,9
Juli	61	9	14,7	7	11,4	2	3,2	29,3
Agu	61	8	13,1	13	21,3	3	4,9	39,3
Sep	61	10	16,4	7	11,4	3	4,9	32,7
Okt	61	12	19,6	8	13,1	4	6,5	39,2
Nov	61	13	21,3	9	14,7	5	8,1	44,1
Des	61	7	11,4	11	18	2	3,2	32,6

Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna, (2023)

Dilihat dari Tabel 1.2 data absensi karyawan Divisi Pemasaran PT Tirta Osmosis Sampurna yang berjumlah 61 orang 10 *salesman* dan 51 sopir (kanvas), dapat diketahui masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat, izin bekerja, dan tanpa keterangan. Alasan keterlambatan dan izin bekerja pada karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna yaitu, berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Divisi Pemasaran ada beberapa karyawan yang beralasan bangun telat/kesiangan, sakit, terjebak di kemacetan dan pada bulan tertentu seperti pada hari raya Tahun Baru China, Idul Fitri, Natal, dan Tahun Baru. Karyawan yang terlambat hadir beralasan masih merayakan hari raya Tahun Baru China, Idul Fitri, Natal, dan Tahun Baru.

Absensi berdasarkan wawancara memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap target penjualan PT Tirta Osmosis Sampurna karena ketidakhadiran mereka dapat memengaruhi jumlah karyawan yang tersedia untuk melakukan tugas dan mencapai target. Jika dari *salesman* dan sopir ada yang terlambat, tugas yang biasanya mereka kerjakan akan dikerjakan oleh yang lain, yang juga sudah

memiliki tugasnya masing-masing dan ini membuat hasil yang kurang maksimal. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Muslimat & Wahid, 2021).

Fenomena masalah mengenai kompensasi finansial adalah bonus yang susah untuk dicapai oleh karyawan Divisi Pemasaran dan Operasional, berikut data bonus yang diberikan perusahaan kepada *salesman* dan sopir (kanvas) PT Tirta Osmosis Sampurna pada tahun 2022.

**Tabel 1.3 Data Bonus Yang Diberikan Untuk *Salesman*, Kanvas Dus, Dan Kanvas Galon PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2022**

Kanvas Galon	Bonus Per Galon	Kanvas Dus	Bonus Per Dus	Bonus <i>Salesman</i> Per Galon Dan Dus
360 – 460	Rp 70,00			
461 – 560	Rp 120,00	> 360 / > 400	Rp 60,00	Rp 125,00
> 560	Rp 220,00			

Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna, (2023)

Dari data Tabel 1.3 di atas dapat dilihat berapa bonus yang diberikan perusahaan kepada *salesman* dan sopir (kanvas). Berdasarkan hasil wawancara, bahwa karyawan masih sulit untuk mencapai/mendapatkan bonus, karena di tahun 2022 ekonomi baru mulai bangkit, selain itu masih sedikit sulit untuk karyawan Divisi Pemasaran dan Operasional memaksimalkan pemasaran/distribusi produk untuk mendapatkan bonus yang ingin mereka dapatkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Belti & Osnardi (2020), dan Dahlan & Rauf (2022), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo (2022), dan Irawan et al. (2021), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang artinya bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan maka belum tentu juga membuat kinerjanya menurun.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja yang dilakukan oleh Ariskha et al (2020), menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Aliyya et al (2021), menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja menimbulkan *research gap*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menjawab permasalahan mengenai kinerja karyawan, maka peneliti tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Osmosis Sampurna?
- 2) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Osmosis Sampurna?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna.
- 2) Menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang apa yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan Diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan sejauh mana disiplin kerja dan kompensasi finansial dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Rukmana, N. (2022). The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(6), 104–113.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agussalim, M. (2017). Analysis Work Discipline and Work Spirit to Achievement Employees Pt . Comfeed Indonesia Tbk. Wood Planting. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(3B), 286–296. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.3.22>
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh ). *JABEI Volume 1, No. 1, 1(1)*, 50–57.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Dahlan, D., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437–444. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dwipayana, I. M. G. S. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja kryawan pada perusahaan Sunsri house of jewelry celuk, Sukawati, Giyar. *Jurnal Emas*, 3(3), 91–104. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4077>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN: 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Ismawati, I., & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(1), 78–89.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kelimedda, & Dkk. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. 3, 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Engelwood Cliffs.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance* (Eds). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT, BUSINESS, AND ADMINISTRATION*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.



- Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kompetitif*. Gajah Mada Universitas Press.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Noel, F. R., Lapian, J., & Pandowo, M. (2017). the Affect of Work Discipline and Competence on Employee ( Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara ) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara ). *Emba*, 5(3), 3528–3537.
- Panambunan, F., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 291–294. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/14917>
- Paramitha, I. A. I., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 122–128.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edidi 3*. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robert, M. L., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sihombing, S. N., & Marbun, V. I. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Medan. *Jurnal Creative Agung*, 9(2), 172–186.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. STIE YKPN.
- Sinaga, S., & Ahmad Laut Hasibuan. (2022). Effect of Work Discipline and Compenstation on the Performance of Teacher and Staff at the Pelita Medan

- Foundation in 2021. *International Journal of Community Service (IJCS)*, 1(1), 28–37. <https://doi.org/10.55299/ijcs.v1i1.82>
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani, & Ningsih, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 74–84.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.