

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMPENSASI DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

**Arisfa Mahendra**

MNC University

**Andi Heru Susanto**

MNC University

Alamat: Jl. Raya Panjang Green Garden A8/1. Jakarta Barat

Korespondensi penulis: [Arisfamahendra29@gmail.com](mailto:Arisfamahendra29@gmail.com)

**Abstract.** *Work discipline and work ethic that have been applied, good and in accordance with expectations will make an employee will be satisfied with his work. Applying high work discipline can improve the performance and achievement of the goals of the employee agency to the maximum. Therefore, this study aims to determine the influence of work discipline and work ethic on employee compensation. This research is a quantitative study in which the data analysis techniques used are, multiple linear regression tests, simultaneous tests (f), and partial tests (t). The number of samples in this study was 80 respondents with 25 statements on the questionnaire. This study used SPSS analysis tool version 25. The results of this study show that there is a positive and significant influence between work discipline and work ethic both simultaneously and partially on employee compensation of the Directorate General of Industrial Relations Development and Labor Social Security.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Ethic, Compensation*

**Abstrak.** Disiplin kerja dan etos kerja yang telah diterapkan, baik dan sesuai dengan harapan akan menjadikan seorang pegawai akan puas dengan pekerjaannya. Menerapkan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja serta pencapaian tujuan dari instansi pegawai secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kompensasi pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana teknik analisis data yang digunakan yaitu, uji regresi linear berganda, uji simultan (f), dan uji parsial (t). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 80 responden dengan 25 pernyataan pada kuesioner. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan etos kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kompensasi pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kompensasi

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam menjalankan sebuah

organisasi, tidak terkecuali pada instansi pemerintahan. Perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan (Arenofsky. 2017). Dalam instansi pemerintahan, SDM yang terdapat di dalamnya dapat disebut sebagai pegawai negeri sipil atau bisa disingkat dengan PNS.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder menurut Kasmir (2016). Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi menurut (Suwatno, 2011).

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk pegawai yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi menurut Rivai (2008). Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (hourly wage). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan Sinamo individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang pegawai. Arti adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja serta kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik mengacu pada besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan mengakibatkan disiplin yang lemah dan tidak langgeng.

Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi (Arenofsky, 2017).

Kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance* dalam Bahasa Inggris, artinya pertunjukan, perbuatan, daya guna, prestasi dan hasil. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2007).

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses pengoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Robbins dan Coulter, 2007). Efisiensi mengacu pada perolehan output terbesar dengan input terkecil, digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu secara benar”. Sedangkan efektivitas mengacu pada menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai, digambarkan sebagai “melakukan segala sesuatu yang benar” menurut Robbins dan Coulter (2007). Serangkaian aktivitas manusia yang berkesinambungan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan arti manajemen menurut (Heene dan Desmidt, 2010). Kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain menurut (Assauri, 2004).

### **Pengertian MSDM**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Hal ini juga didukung oleh pendapat (Hasibuan, SP Melayu. 2007) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak akan mencapai tujuannya tanpa adanya peran dari individu-individu yang ada di dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Sanjaya & Moertono, 2020).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012). Disiplin kerja sebagai rasa hormat dan taat terhadap ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak mengelak sanksi yang ada jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan mengakibatkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mampu dan mau mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi (Arenofsky, 2017). Menurut Rivai (2008) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma yang berlaku.

### ***Etos Kerja***

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komitmen menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas (Sinamo, 2005). Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk bekerja, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi. Maka individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. (Sinamo, 2011).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka menurut Notoadmojo (2009). Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan sebagai individu karena dasarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Pangabean (2002). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi (Siswanto, 2011).

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk pegawai yang diberikan oleh instansi atau perusahaan terkait. Menurut Rivai (2008) kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pegawai dalam bentuk upah bulanan, (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam bekerja (*hourly wage*).

### **METODE PENELITIAN**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2021). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2021) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini terdapat 20

pertanyaan. Di mana seluruhnya merupakan pertanyaan positif, kemudian peneliti menggunakan skala likert untuk mengukurnya.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). dimana di dalam penelitian, fenomena sosial tersebut telah ditetapkan, yang selanjutnya disebut sebagai variabel. Skala likert ini terdiri dari: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dan pengolahan data menggunakan perangkat lunak komputer (software) yaitu software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi.

### Hasil

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Merupakan aktivitas penghipunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan tujuan agar data dapat lebih bermakna, serta mudah dipahami oleh pengguna data. Penyajian data statistik deskriptif ini dapat disajikan dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai mean, median, maksimum, minimum, dan standard deviation (Ghozali, 2016).

Berikut disajikan berupa data tabel hasil uji statistik menggunakan bantuan SPSS 25:

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>80</b>	<b>20.00</b>	<b>45.00</b>	<b>38.3750</b>	<b>3.88237</b>

<b>Etos Kerja</b>	<b>80</b>	<b>14.00</b>	<b>40.00</b>	<b>32.187</b> <b>5</b>	<b>3.60061</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>80</b>	<b>13.00</b>	<b>38.00</b>	<b>28.537</b> <b>5</b>	<b>6.10031</b>
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>80</b>				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas dapat dijabarkan bahwa:

- Variabel X1 (Disiplin Kerja), dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai minimum sebesar 20, sedangkan nilai maksimum sebesar 45, nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 38,3750, dan standar deviasi disiplin kerja sebesar 3,88237.
- Variabel X2 (Etos Kerja), nilai minimum dari data sebesar 14, sedangkan nilai maksimum sebesar 40, untuk nilai rata-rata etos kerja sebesar 32,1875, dan untuk standar deviasi ialah 3,60061.
- Variabel Y (Kompensasi), mempunyai nilai minimum sebesar 13, sedangkan nilai maksimum sebesar 38, nilai rata-rata kompensasi dari data di atas ialah 28,5375, dan standar deviasi untuk kompensasi adalah 6,10031.

## 2. Uji Statistik t (t-Test) / Uji beda

Uji t dilakukan dalam sebuah penelitian yaitu untuk menguji serta mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2) terhadap kompensasi (Y). Uji t di pilih untuk mengukur kontribusi relatif pada setiap variabel independen kepada variabel dependen. Dapat diperhatikan pada tabel koefisien. Nilai p yang lebih kecil dari standar tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan sebelumnya atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan rumus  $df$  (derajat bebas) =  $n - k - 1$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 0,2213 dengan mengambil  $80 - 2 - 1$ . Variabel X membuat rumus data menjadi independen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	2.980	3.578		.833	.407
	Disiplin Kerja	.249	.118	.260	2.109	.038
	Etos Kerja	.535	.148	.446	3.611	.001

a. Dependent Variable: Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Aturan dalam Uji t sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H1 diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H1 ditolak
- Jika  $Sig. < 0,05$  H1 diterima
- Jika  $Sig. > 0,05$  H1 ditolak

Hasil Uji t pada tabel:

- $T_{hitung}$  Disiplin Kerja (2,109) >  $t_{tabel}$  (0,2213), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Disiplin Kerja (0,038) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Disiplin kerja (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompensasi (Y).

- $T_{hitung}$  Etos Kerja (3,611) >  $t_{tabel}$  (0,2213), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Etos Kerja (0,001) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Etos Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kompensasi (Y).

### 3. Uji F

Tabel Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	<b>Regressio n</b>	<b>1423.316</b>	<b>2</b>	<b>711.658</b>	<b>29.431</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	<b>Residual</b>	<b>1861.884</b>	<b>77</b>	<b>24.180</b>		
	<b>Total</b>	<b>3285.200</b>	<b>79</b>			
<b>a. Dependent Variable: Kompensasi</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja</b>						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Uji F dapat dilakukan melalui statistik uji F dengan cara membandingkan nilai Sig. F dengan nilai alpha 0,05 dan derajat kebebasan  $n-k-1$ . Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak (n) yaitu 80 orang dengan jumlah variabel bebas (k) adalah 2. Maka,  $n-2-1 = 77$  di mana nilai F tabel nya yaitu 3,97 kemudian nilai F hitung sebesar 29,431. Dengan demikian diperoleh nilai F hitung > nilai F tabel. Selain melalui perbandingan ini, pengaruh antara variabel disiplin kerja dan etos kerja terhadap kompensasi juga dapat di lihat dari nilai signifikansi. Pada tabel hasil uji F, nilai signifikansi dari variabel X1 dan X2 yaitu sebesar 0,000. Dengan ini diketahui bahwa nilai tersebut < 0,05.

Berdasarkan uji F ini, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kompensasi. Artinya H0 dalam penelitian ini ditolak, dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap variabel kompensasi diterima.

### **Pembahasan**

Data deskriptif dari 80 responden terdapat 59 orang (59%) responden berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 41 orang (41%) sisanya merupakan responden berjenis kelamin laki-laki. Kelompok usia yang didominasi responden yaitu berusia 21 – 55 tahun. Kemudian instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang seluruhnya sudah teruji valid dan reliabel.

Asumsi normalitas data terpenuhi, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Dilanjutkan pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independent tidak terdapat hubungan signifikan satu sama lain. Hingga pada uji heteroskedastisitas yang hasilnya menunjukkan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Dengan ini maka diperoleh hasil seluruh hasil uji asumsi klasik memenuhi syarat dan tidak melanggar ketentuan. Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi maka, model regresi layak dianalisis. Dalam pengujian hipotesis dan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu  $Y = 12,952 + 0,205 X_1 + 0,240 X_2 + \epsilon$ . Pada tabel hasil uji analisis regresi berganda nilai koefisien regresi dari disiplin kerja ( $X_1$ ) adalah 0,205 dan etos kerja ( $X_2$ ) adalah 0,240. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa etos kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kompensasi ( $Y$ ).

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan kesimpulan:

1. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi ( $Y$ ) pada pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi ( $Y$ ) pada pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), dan Etos Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi ( $Y$ ) pada pegawai Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Saran yang dapat penulis sampaikan di dalam penelitian ini antara lain:

1. Menyebar kuesioner secara *offline*, sehingga data yang diperoleh dapat dikontrol serta dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner.
2. Melakukan penelitian di pemerintahan lain agar membandingkan seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2001). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Darma Mahardika.
- Anton Tirta Komara, E. N. (2014). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja PNS Rumah Sakit Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol 8, No 2, Oktober 2014, 8, 73-85*.
- Arenofsky. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Vol, 2. 281-287*.
- Arikunto. (2012). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* . Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Assauri. (2004). *Manajemen* . Jakarta : Rajawali Press.
- Darodjat. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Dinus Kenelak, R. J. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal administrasi bisnis 2016, 1-10*.
- Follet, M. P. (2007). Visionary Leadership and Strategic Management MCB University Press. *Womwn in Management Review* , Vol 14 No. 7, 135-155.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta: Salmeha Empat.
- Handoko. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, S. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Heene, D. d. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hepiana Patmariansa, N. E. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Di Bandar Lampung. *jurnal manajemen & bisnis, 3, 19-37*.
- imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Imran Hatumena, T. P. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 84-100.
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kopetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PNS Melalui Kepuasan Kerja Di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 8, 1-18.
- Jansen, S. (2005). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.
- Jundah Ayu Permatasari, M. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*, 25, 1-9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kirana Vallennia, A. A. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sosro. *E-Journal Equilibrium*, 1, 29-49.
- Liza Hardani, A. A. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, Februari 2016*, 4, 23-37.
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. (2005). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.
- Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moehadjir. (2000). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.
- Muljai, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *jurnal manajemen & kewirausahaan*, 4, 108-122.
- Mulyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemb Empat.
- Nawawi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pangabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Palu. *jurnal katalogis*, 4, 160-167.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, d. C. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Safitri. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sanjaya, &. M. (2020). Analisi Perilaku Bisnis, Budaya Organisasi dan Kinerja . *Jurnal Sain Manajemen*, 1-18.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Soebidjo. (2013). *Pengantar Metode Penelitian Edisi III*. Bandung: Universitas Nasional PASIM.
- Sondang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparman Hi Lawu, A. S. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS INDONESIA Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Manajerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2, 51-60.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triton. (2005). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Darma Mahardika.
- Wau, S. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *jurnal ilmiah*, 4, 203-212.
- Windy et al, .. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , Vol. 15, 111-121 .
- Yulandri, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Manajement and Accounting Volume 1, Nomor 2, Juni 2020, 1*, 203-213.