

# Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Karina Oktavia Barus, Veny Puspita\*, Sintia Safrianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Prof.DR.Hazairin, SH, Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: <sup>1</sup>karinaoktavia64@gmail.com, <sup>2,\*</sup>venyuspita2288@gmail.com, <sup>3</sup>sintiasafrianti19@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: venyuspita2288@gmail.com

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan dimana sampel berjumlah 35 karyawan yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat software IBM SPSS 21. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pada  $X_1$  (kompensasi) memiliki nilai signifikan = 0,338 lebih besar dari signifikan = 0,05 ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja (Y). Hasil uji t pada  $X_2$  (kepemimpinan) memiliki nilai signifikan = 0,402 lebih besar dari signifikan = 0,05 ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja (Y). Hasil uji t pada  $X_3$  (pengawasan) memiliki nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari signifikan = 0,05 ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel pengawasan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja (Y). Secara simultan, kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Kepemimpinan; Pengawasan; Kedisiplinan Kerja

**Abstract**—This study aims to determine how much influence compensation, leadership and supervision have on the work discipline of employees of PT. Nareco Lestari Bengkulu City. The population in this study were 35 employees where the sample totaled 35 employees obtained through the sampling technique with saturated sampling technique. The method of analysis of this research is a quantitative method using the IBM SPSS 21 software tool. From the results of the study it can be concluded that the results of the t test on  $X_1$  (compensation) have a significant value = 0.338 greater than significant = 0.05 this means that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means that the compensation variable does not have a partial effect on work discipline (Y). The results of the t test on  $X_2$  (leadership) have a significant value = 0.402 greater than significant = 0.05, this means that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means that the leadership variable has no partial effect on work discipline (Y). The results of the t test at  $X_3$  (supervision) have a significant value = 0.000 less than significant = 0.05. This means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the supervision variable has a partial effect on work discipline (Y). Simultaneously, compensation, leadership and supervision affect the work discipline of employees of PT. Nareco Lestari Bengkulu City.

**Keywords:** Compensation; Leadership; Supervision; Work Discipline

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya bagian penting di perusahaan (Fahrurrozy, 2019). Manajemen sumber daya manusia sangat strategis dalam memandang pekerja atau karyawan pada pekerjaan, baik fungsional maupun struktural harus dimanfaatkan secara maksimal agar bisa menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan (Hariyana, 2018). Kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan dapat terwujud dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang dilakukan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia di perusahaan yakni karyawan merupakan faktor yang diharapkan perusahaan agar karyawan dapat berprestasi dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia seperti di perusahaan farmasi merupakan karyawan yang bekerja dan menjalankan seluruh aktivitas perusahaan baik dalam kegiatan operasional perusahaan farmasi dan pemasaran produk farmasi (obat – obatan dan alat kesehatan) sampai dengan seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan stabil dan membuat perusahaan dapat meraih kesuksesan (Rosul, 2018).

Karyawan merupakan aset yang penting dan utama pada perusahaan serta memiliki peran yang strategis di perusahaan, hal itu dikarenakan karyawan adalah sebagai perencana, pengendali dan pelaksana seluruh kegiatan perusahaan (Purwanti, 2020). Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus dapat memperhatikan para karyawan agar bekerja dengan baik sehingga keberhasilan perusahaan dapat terwujud. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, pihak perusahaan harus dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya agar bekerja lebih maksimal. Kedisiplinan kerja adalah kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam menaati norma dan peraturan perusahaan (Hasibuan, 2022). Tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh para karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, karena tingginya kedisiplinan kerja karyawan dapat membuat perusahaan menata dengan baik kehidupan perusahaan sedangkan tingkat kedisiplinan yang rendah dapat membuat roda kehidupan perusahaan berjalan lambat (Vallennia, et al., 2020). Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, pihak perusahaan wajib memperhatikan kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan. Kompensasi adalah bentuk balasan jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atau pegawai atas kerjanya (Badriyah, 2022). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kepada

karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, karena membantu stabilitas ekonomi karyawan dan membuat penggunaan secara efektif dan efisien pada Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan sedangkan pemberian kompensasi yang tidak adil dan tidak sesuai dapat membuat kedisiplinan kerja karyawan menjadi rendah, (Sari, et al., 2015). Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai pada karyawannya agar meningkatnya kedisiplinan kerja dan roda kehidupan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain kompensasi, kepemimpinan seseorang pimpinan di perusahaan juga mempengaruhi kedisiplinan kerja para karyawannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan (Thoaha, 2022). Sikap kepemimpinan yang baik pada pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan sehingga membuat kedisiplinan kerja karyawan menjadi tinggi, sedangkan sikap kepemimpinan yang tidak baik dapat membuat kedisiplinan kerja menjadi rendah serta membuat perusahaan sulit untuk meraih kesuksesan (Putra dan Parma, 2020). Oleh sebab itu, pihak perusahaan wajib memperhatikan sikap kepemimpinan pada pimpinan perusahaan yang baik bagi karyawan agar tujuan perusahaan dapat diraih.

Agar semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan, pihak perusahaan juga harus memperhatikan pengawasan kepada karyawannya. Pengawasan adalah pengamatan pelaksanaan perusahaan atau organisasi yang bertugas menjamin pekerjaan dilakukan sesuai rencana (Siagian, 2022). Pengawasan yang efektif dan efisien yang dilakukan oleh perusahaan ke karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi karena perusahaan dapat melakukan alternatif solusi atas berbagai masalah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan pengawasan yang tidak efektif dan tidak efisien dapat membuat kedisiplinan kerja karyawan menjadi rendah sehingga roda kehidupan perusahaan berjalan secara tidak stabil (Putra dan Parma, 2020). Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus dapat melakukan pengawasan secara efektif dan efisien pada karyawannya agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meraih kesuksesan. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan, sikap kepemimpinan yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif serta efisien kepada karyawan, pihak perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya (Afandi dan Elfiswandi, 2019). Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat membuat perusahaan berhasil menjalankan roda kehidupan perusahaan, sehingga kesuksesan tujuan perusahaan dapat diraih oleh perusahaan.

PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu merupakan perusahaan farmasi di Indonesia, khususnya di Kota Bengkulu (Pirdaus, 2019). Dalam aktifitas perusahaan, pihak PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu sangat membutuhkan karyawannya yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu dan menjalankan roda kehidupan di dalam persaingan yang ada. Dalam memperhatikan karyawan, PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu harus menerapkan kedisiplinan kerja pada karyawan agar seluruh kegiatan perusahaan berjalan dengan stabil. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih, yang memiliki hubungan sebab akibat terhadap variable lainnya. Pada penelitian ini, variable yang memiliki hubungan sebab akibat yang dimaksud adalah variable kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ), terhadap kedisiplinan kerja ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan pada PT. Nareco Lestari yang berlokasi di Jl. Hibrida XV Kota Bengkulu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nareco Lestari kota Bengkulu yang berjumlah 35 orang, dengan jumlah responden diperoleh menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi (Sugiyono, 2022). Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder berupa studi literature. Pada penelitian ini, metode analisis dilakukan melalui beberapa tahapan.

Yang pertama yakni uji instrument data yang terdiri atas uji validitas data, yang apabila nilai signifikan  $r$  hitung  $\leq$  signifikan 0,05, maka penelitian dikategorikan valid, sebaliknya, apabila signifikan  $r$  hitung  $\geq$  signifikan 0,05, maka penelitian dikategorikan tidak valid (Ghozali, 2022); dan uji reliabilitas data yang akan dihitung menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS, dimana instrumen akan dinyatakan reliabel apabila nilai alpha  $>$  0,6.

Yang kedua yakni uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui hasil data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal; uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman uji multikolinieritas adalah tolerance  $>$  dari 0,1. Batas VIF: 10, nilai VIF  $<$  10: tidak bermultikolinieritas; serta uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain (Ghozali, 2022).

Yang ketiga yaitu regresi linier berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel koefisien tingkat kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2022).

$$Y' = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (kedisiplinan kerja)

$b_0$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi (kompensasi)

$b_2$  = Koefisien Regresi (kepemimpinan)

$b_3$  = Koefisien Regresi (pengawasan)

$X_1$  = Variabel independen (kompensasi)

$X_2$  = Variabel independen (kepemimpinan)

$X_3$  = Variabel independen (pengawasan)

$e$  = Standar error

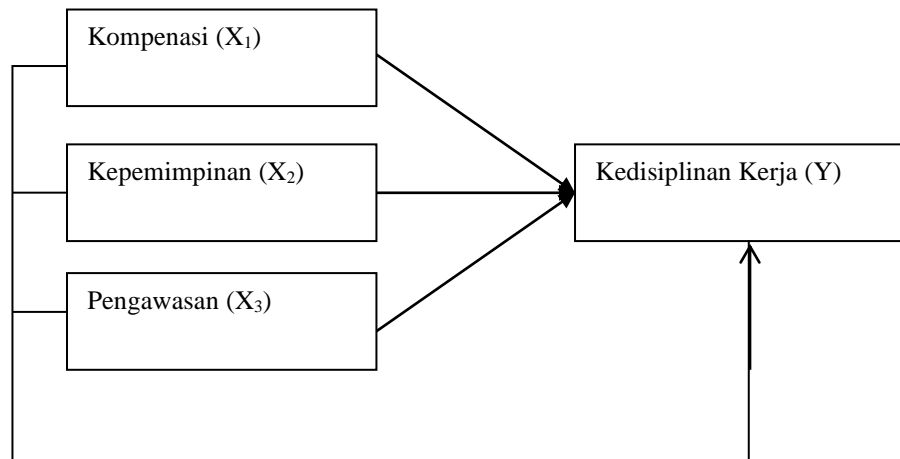
Yang keempat yakni koefisien determinasi berganda, yang digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted  $R^2$  karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai adjusted  $R^2$  dianggap lebih baik dari nilai  $R^2$ , karena nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi. Koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\% \quad (2)$$

Yang terakhir, terdapat uji hipotesis yang terdiri atas uji-t yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dilakukan dengan tahap pengujian berikut. Jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $t \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $t \geq 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen ( $Y$ ); serta uji-f yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yang dilakukan dengan prosedur uji statistic berikut. Jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $F \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Jika nilai signifikan ( $\alpha$ )  $F \geq 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). (Ghozali, 2022).

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang teori berhubungan faktor diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2022). Kerangka pemikiran yang terdapat pada penelitian ini digambarkan sebagaimana berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu

$H_2$  : Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu

$H_3$  : Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu

$H_4$  : Diduga ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	26 Orang	74,28%
Wanita	9 Orang	25,72%
Jumlah	35 Orang	100%

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 26 orang responden atau 74,28 % dan wanita berjumlah 9 orang responden atau 25,72 %.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	25 Orang	71,42%
S1	10 Orang	28,58%
Jumlah	35 Orang	100%

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang menyelesaikan studi terakhir pada pendidikan SMA berjumlah 25 orang responden atau 71,42 % dan pendidikan S1 berjumlah 10 orang atau 28,58 %.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 – 2 tahun	2 Orang	5,72%
3 tahun	2 Orang	5,72%
4 tahun	4 Orang	11,42%
> 4 tahun	27 Orang	77,14%
Jumlah	35 Orang	100%

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun berjumlah 27 orang responden atau 77,14 %, responden dengan masa kerja 4 tahun berjumlah 4 orang atau 11,42 %, responden dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 2 orang atau 5,72 dan responden dengan masa kerja 1 – 2 tahun berjumlah 2 orang responden atau 5,72 %.

#### 3.2 Hasil Uji Instrumen Data

##### 3.2.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>

No. Pernyataan	Variabel Kompensasi				Keterangan
	R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	
1	0,703	0,01	<	0,05	Valid
2	0,712	0,01	<	0,05	Valid
3	0,711	0,01	<	0,05	Valid
4	0,603	0,01	<	0,05	Valid
5	0,657	0,01	<	0,05	Valid
6	0,703	0,01	<	0,05	Valid
7	0,712	0,01	<	0,05	Valid
8	0,711	0,01	<	0,05	Valid
9	0,603	0,01	<	0,05	Valid
10	0,657	0,01	<	0,05	Valid

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variable kompensasi adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel kompensasi ( $X_1$ ) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel  $X_1$  adalah valid.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>

No. Pernyataan	Variabel Kepemimpinan				Keterangan
	R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket	Sig	
1	0,615	0,01	<	0,05	Valid

Variabel Kepemimpinan					
No. Pernyataan	R hitung	Sig	Ket	Sig	Keterangan
2	0,614	0,01	<	0,05	Valid
3	0,780	0,01	<	0,05	Valid
4	0,722	0,01	<	0,05	Valid
5	0,535	0,01	<	0,05	Valid
6	0,615	0,01	<	0,05	Valid
7	0,614	0,01	<	0,05	Valid
8	0,780	0,01	<	0,05	Valid
9	0,722	0,01	<	0,05	Valid
10	0,535	0,01	<	0,05	Valid

Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variable kepemimpinan adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel  $X_2$  adalah valid.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Variabel  $X_3$

Variabel Pengawasan					
No. Pernyataan	R hitung	Sig	Ket	Sig	Keterangan
1	0,601	0,01	<	0,05	Valid
2	0,774	0,01	<	0,05	Valid
3	0,654	0,01	<	0,05	Valid
4	0,891	0,01	<	0,05	Valid
5	0,891	0,01	<	0,05	Valid
6	0,601	0,01	<	0,05	Valid
7	0,774	0,01	<	0,05	Valid
8	0,654	0,01	<	0,05	Valid
9	0,891	0,01	<	0,05	Valid
10	0,891	0,01	<	0,05	Valid

Dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variable pengawasan adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel pengawasan ( $X_3$ ) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel  $X_3$  adalah valid.

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel Kedisiplinan Kerja					
No. Pernyataan	R hitung	Sig	Ket	Sig	Keterangan
1	0,917	0,01	<	0,05	Valid
2	0,917	0,01	<	0,05	Valid
3	0,804	0,01	<	0,05	Valid
4	0,954	0,01	<	0,05	Valid
5	0,954	0,01	<	0,05	Valid
6	0,917	0,01	<	0,05	Valid
7	0,917	0,01	<	0,05	Valid
8	0,804	0,01	<	0,05	Valid
9	0,954	0,01	<	0,05	Valid
10	0,954	0,01	<	0,05	Valid

Dari tabel 7, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variable kedisiplinan kerja adalah nilai signifikan ( $\alpha$ ) pada  $r_{hitung}$  tiap – tiap pernyataan variabel kedisiplinan kerja (Y) lebih kecil (<) dari signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel Y adalah valid.

### 3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

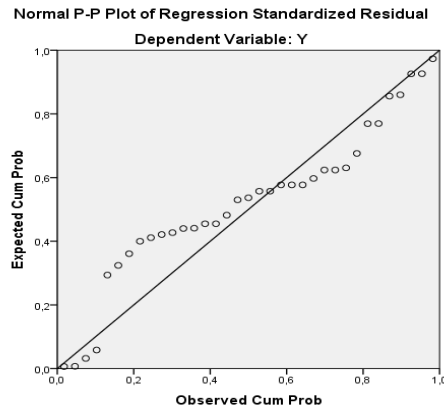
**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,868	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,846	>	0,60	Reliabel
Pengawasan ( $X_3$ )	0,911	>	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (Y)	0,969	>	0,60	Reliabel

Dari tabel 8, dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y) adalah reliabel.

### 3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas dengan SPSS

Dari gambar 2 diketahui bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P plot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik Normal P-P plot menunjukkan data yang diolah dalam penelitian ini merupakan data berdistribusi tidak normal dalam model regresi sehingga uji normalitas tidak terpenuhi dikarenakan data hasil penyebaran kuesioner variabel  $X_1$  (kompensasi),  $X_2$  (kepemimpinan),  $X_3$  (pengawasan) dan  $Y$  (kedisiplinan kerja) tidak berdistribusi normal.

#### 3.3.2 Uji Multikolinearitas

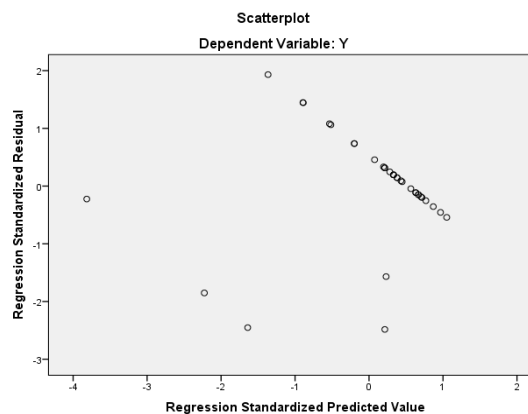
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
	,963	1,038
	,958	1,044
	,983	1,017

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 8, dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance pada  $X_1$  (kompensasi),  $X_2$  (kepemimpinan) dan  $X_3$  (pengawasan) lebih besar ( $>$ ) dari 0,1 dan nilai VIF pada variabel  $X_1$  (kompensasi),  $X_2$  (kepemimpinan) dan  $X_3$  (pengawasan) lebih kecil ( $<$ ) dari 10 artinya pada variabel kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan SPSS

Dari gambar 3 diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Berdasarkan gambar dan titik pada gambar scatterplot di atas bahwa titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar scatterplot tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi atau dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari pengamatan variabel kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan sampai ke pengamatan variabel kedisiplinan kerja.

### 3.4 Regresi Linier Berganda

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	
(Constant)	30,756	3,132		,000
	,055	,056		,122 ,338
	,037	,044		,106 ,402
	,335	,060		,688 ,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10, maka dibuatlah persamaan regresi linier berganda sebagaimana berikut.

$$Y = 30,756 + 0,055 X_1 + 0,037 X_2 + 0,335 X_3 + e \tag{3}$$

Persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut:

- $b_0 = 30,756$  artinya nilai konstanta sebesar 30,756 hal ini berarti apabila variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka kedisiplinan kerja ( $Y$ ) tetap sebesar 30,756.
- $b_1 X_1 = 0,055$  artinya koefisien regresi  $b_1$  variabel  $X_1$  (kompensasi) sebesar 0,055 hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka kedisiplinan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,055.
- $b_2 X_2 = 0,037$  artinya koefisien regresi  $b_2$  variabel  $X_2$  (kepemimpinan) sebesar 0,037 hal ini berarti apabila kepemimpinan ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_3$  tetap maka kedisiplinan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,037.
- $b_3 X_3 = 0,335$  artinya koefisien regresi  $b_3$  variabel  $X_3$  (pengawasan) sebesar 0,335 hal ini berarti apabila pengawasan ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_2$  tetap maka kedisiplinan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,335.

### 3.5 Koefisien Determinasi Berganda

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Adjusted R Square
1	,490

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square)  $R^2 = 0,490$  atau (49%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Deskripsi kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan pengawasan ( $X_3$ ) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja ( $Y$ ) karyawan yang bekerja di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu sebesar  $R^2 = 0,490$  atau (49%) sedangkan 51 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### 3.6 Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Uji-t

**Tabel 12.** Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	T	Sig.
1	,974	,338
	,850	,402
	5,569	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa:

- Hasil uji t pada  $X_1$  (kompensasi) memiliki nilai signifikan = 0,338 lebih besar dari signifikan = 0,05 ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja ( $Y$ ).

- b. Hasil uji t pada  $X_2$  (kepemimpinan) memiliki nilai signifikan = 0,402 lebih besar dari signifikan = 0,05 ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja (Y).
- c. Hasil uji t pada  $X_3$  (pengawasan) memiliki nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari signifikan = 0,05 ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka variabel pengawasan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja (Y).

### 3.6.2 Uji-F

**Tabel 13.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163,796	3	54,599	11,878	,000 <sup>b</sup>
Residual	142,490	31	4,596		
Total	306,286	34			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 11,878 dengan sig 0,000 lebih kecil dari sig 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, serta dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

### 3.7 Pembahasan

#### 3.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja

Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,055 hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka kedisiplinan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,055. Dalam penelitian ini, kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja, hal ini terjadi karena peningkatan gaji karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu kurang sesuai dengan masa kerja karyawan, disamping itu insentif karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu tidak sesuai dengan ketepatan waktu pemberian insentif sehingga kurang dapat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori Kadarisman (2022) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan dari pekerjaan di organisasi atau perusahaan. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori Umar (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atau pegawai berupa asuransi, pengobatan, premi, bonus, insentif, upah, gaji dan lain – lain sejenis dibayar langsung pemerintah atau perusahaan. Akan tetapi, hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Insan, et al., (2020) yang menemukan kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

#### 3.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja

Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,037 hal ini berarti bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka kedisiplinan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,037. Dalam penelitian ini, kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja terjadi karena pimpinan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu kurang terampil dalam berkomunikasi pada bawahannya sehingga nasihat pimpinan pada bawahannya kurang ditaati oleh bawahannya dan kurang dapat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

Penelitian ini tidak sesuai dengan teori Martoyo (2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah mempengaruhi orang bekerja sama mencapai tujuan bersama. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan teori Thoha (2022) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang agar mau diarahkan mencapai tujuan. Akan tetapi hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan Ihsan & Ardiansyah (2020) yang menemukan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

#### 3.7.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja

Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,335 hal ini berarti bahwa pengawasan ( $X_3$ ) ditingkatkan, maka kedisiplinan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,335. Dalam penelitian ini, pengaruh positif pengawasan terhadap kedisiplinan kerja terjadi karena penerapan SOP (Standar Operasional Pekerjaan) seperti target pekerjaan harus dapat dipenuhi setiap hari agar dapat mengukur hasil kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

Penelitian ini sesuai dengan teori Handoko (2022) yang mengemukakan pengawasan adalah usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin sumber daya perusahaan dipergunakan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Siagian (2022) yang mengemukakan bahwa pengawasan adalah pengamatan pelaksanaan perusahaan atau organisasi menjamin pekerjaan dilakukan sesuai rencana. Pengawasan merupakan salah satu faktor penentu baik dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Di mata perusahaan, pengawasan yang baik dilakukan oleh perusahaan ke karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Fenomena ini yang kemudian bisa mempengaruhi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan (Darmanah, 2020).

### 3.7.4 Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja

Kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Nilai Koefisien Determinasi berganda sebesar 0,490 hal ini berarti bahwa secara bersama – sama atau secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu sebesar 49%. Pengaruh positif kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan terjadi karena dari segi kompensasi, upah yang diterima oleh karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari karyawan. Dari segi kepemimpinan, pimpinan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu bersikap tegas pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Dari segi pengawasan, penerapan SOP (Standar Operasional Pekerjaan) seperti target pekerjaan harus dapat dipenuhi setiap hari agar dapat mengukur hasil kerja karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan Mekasari, et al., (2021) yang juga menemukan kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Melalui studi dan penjabaran yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan sejumlah kesimpulan, diantaranya adalah kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu; kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu; pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu; terakhir, kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu.

## REFERENCES

- Afandi, M., & Elfiswandi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci, *Jurnal Administrasi Nusantara Maha (JAN Maha)*, 1(2), 45 – 55
- Afandi, Pandi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Agustini, Fauzia. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press
- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta Asri
- Badriyah, Mila. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Darmanah. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada KSP Pembiayaan Syariah (KSPPS) Belitang III Oku Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 18 (1), 9 – 16
- Effendi, Usman. (2022). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Elmi, Farida. (2022). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ernie, Trisnawati, Sule., & Saefulah, Kurniawan. (2022). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media
- Fahrurrozy. (2019). Analisis Dampak Rotasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Banjarmasin. Skripsi Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia (STIE Indonesia). <http://eprints.stie-kayutangi-bjm.ac.id/142/>
- Ghozali, Imam. (2022). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. T. (2022). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariyana. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Essa Manunggal Prima. Skripsi Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/2036/>
- Hasan, Iqbal. (2022). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P., Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ihsan, Zainur., & Ardiansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Sintang, *Jurnal Produktivitas*, 7 (1), 1 – 9
- Insan, Y. Muhammad., Matondang, S. Edi., & Saladdin, Sulthan. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV. Dirgahayu Aek Godang, *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72 – 86
- Kadarisman, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

- Mangkunegara, Prabu., Anwar. A. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, Marihot. (2022). Dasar – Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada
- Martoyo, Susilo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Mekarsari, Adi. Ketut. N., Gunawan, Ketut., & Suandana, Nyoman. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada BUMDESA Di Kabupaten Buleleng Bali), *Jurnal Manajemen*, 8(1), 36 – 54
- Permana, Gum. Yogi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6 (1), 408 – 415.
- Pirdaus, Jaka. (2019). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nareco Lestari Kota Bengkulu. Skripsi Prodi Manajemen Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu.
- Purwanti, Tri. Dena. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- Putra, A. R., & Parma, G.P.I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOB Singaraja, *Jurnal Manajemen*, 6(2), 207 – 214
- Putra, Eka. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Jaya Mitra Abadi Pekanbaru, *Jurnal Eko Dan Bisnis*, 13 (2), 198 – 205.
- Riduwan. (2022). Dasar – Dasar Statistika. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari. Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen., & Coulter, Mary. (2022). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Rosul, K. Rendy. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Lappi Laboratories), *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 1 – 11
- Sanusi, Ahmad., & Sutikno, Solary. (2022). Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan. Jakarta : Prospek Alfabeta
- Sari, Maretha. Puput., Bakri, A. Supardi., & Diah, M. Yuliansyah. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, *JEMBATAN (Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis dan Terapan)*, 1(2), 87 – 96
- Sastrohadwiryono, S. Bejo. (2022). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sembiring, Menanti., & Sitepu, Ukur. Ingan. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo, *Jurnal Argoteknosains*, 3(1), 17 – 27
- Siagian, P. Sondang. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : SMMAS
- Sofyandi, Herman. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suwanto., & Priansa, J. D. (2022). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2022). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2022). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Vallennia, Kirana., Atikah, Atik., & Azijah, Nur, Fitri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaek), *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 1(1), 39 – 49