

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA ROSALYNE CONTRACTOR, FURNITURE, WALLPAPER

Hasnah Yasmina Rukoh¹⁾, Prayekti²⁾, Kusuma Chandra Kirana³⁾

^{1,2,3)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
e-mail: yasminarukoh08@gmail.com¹⁾, Yekti_feust@yahoo.co.id²⁾, kusumack@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PT Rosalyne Contractor dan Furniture Yogyakarta. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Rosalyne Contractor dan Furniture Yogyakarta yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Secara bersamaan budaya kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Abstrak

This research aims to determine the influence of work culture, compensation and work motivation on work discipline among employees of PT Rosalyne Contractor and Furniture Yogyakarta. The population and sample used in this research were all employees of PT Rosalyne Contractor and Furniture Yogyakarta, totaling 60 people. The data collection method uses questionnaires. Data analysis techniques use the classic assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing uses the T test, F test, and R² test. The research results show that work culture has a positive and significant effect on work discipline. Compensation has a negative and insignificant effect on work discipline. Work motivation has a negative and insignificant effect on work discipline. Simultaneously, work culture, compensation and work motivation have a positive and simultaneous influence on work discipline.

Keywords: Work Culture, Compensation, Work Motivation, Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Rosalyne Contractor, Furniture dan Wallpaper merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi dan interior. Berspesialis dalam furnitur bawaan seperti desain interior, bangunan, lansekap dan wallpaper. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010, dan mempunyai kantor cabang pusat di Yogyakarta serta di Purwokerto. Selain mempunyai beberapa divisi yang ada di perusahaan, dalam tim juga di dukung dengan desain dan produksi yang terampil untuk dalam sebuah pelayanan. Hasil yang diberikan pun tidak hanya fungsional saja, melainkan estetis dan tentunya berkualitas.

Berdasarkan data kehadiran pegawai Rosalyne Contractor, Furniture dan Wallpaper ternyata terdapat sebagian pegawai yang sering melanggar aturan pekerjaan. Apabila hal ini terjadi terus-menerus maka akan berakibat pada disiplin kerja pegawai. Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Sebagai pihak yang melakukan kontrak kerja sebuah proyek mempunyai waktu penyelesaian berdasarkan Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang telah disepakati antara kontraktor dengan konsumen.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pelaksanaan sebuah kegiatan yang berguna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam sistem operasi perusahaan hal tersebut merupakan salah satu pasar modal yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dunia usaha harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik. Sebab kunci kesuksesan bisnis tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan modal yang tersedia. Namun faktor manusia juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan karena tanpa adanya disiplin kerja akan sulit mencapai tujuan yang maksimal.

Disiplin merupakan ketaatan dan ketundukan terhadap nilai-nilai yang menjadi tanggung jawab seseorang. Disiplin merupakan pedoman untuk bertahan hidup secara terkendali dan teratur, serta merupakan tujuan penting bagi perkembangan dan kemajuan yang berkelanjutan dan harus dapat bertindak adil sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada bisnis, karena setiap karyawan berhak untuk mendapatkan perlakuan dan penghargaan yang adil sebagai imbalan atas jasa yang di berikan untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja dan berkontribusi pada kemajuan suatu perusahaan dengan kinerja yang baik. Bagi sebuah perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya sebuah ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tercapai hasil yang optimal.

2. KAJIAN TEORI

Budaya Kerja

Budaya kerja ialah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan ataupun anggota didalamnya. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu perusahaan (Nor nurisanti, acep samsudin, 2020)

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai hasil dari pekerjaan pegawai itu. Menurut Moch. Sultoni, (2022) Kompensasi adalah setiap penghargaan atau tunjangan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai hasil dari pekerjaan pegawai itu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu jenis dorongan yang menjadikan seseorang siap dan bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam bentuk keahlian dan keterampilan. Tenaga dan waktu untuk melakukan kegiatan dan memenuhi kewajiban dalam wilayah tanggung jawabnya yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Saputra, (2019) Suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Tindakan disiplin dapat dikenakan pada individu berdasarkan persyaratan organisasi, kebutuhan pribadi, dan kepatuhan terhadap standar perusahaan yang sah serta menciptakan, memelihara rasa hormat dan kepercayaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena data pada penelitian ini berupa angka-angka. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R^2 . Pada penelitian ini populasi berjumlah 60 dan sampel 60 di ambil dari karyawan Rosalyne Contractor, Furniture dan Wallpaper di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	22	37
Perempuan	38	63
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 diolah (lampiran no.3)

Berdasarkan tabel di atas jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan dengan jumlah 38 orang dan untuk responden laki-laki berjumlah 22 orang.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	10	17
Menikah	48	80
Janda/Duda	2	3
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 diolah (lampiran no.3)

Berdasarkan tabel di atas jenis kelamin responden dengan status pernikahan menikah mendominasi dengan jumlah 48 karyawan, 10 karyawan responden dengan status pernikahan belum menikah, dan 2 responden dengan status janda atau duda.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
30th atau kurang	55	92
31-39th	1	2
40-49th	2	3
50th ke atas	2	3
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 diolah (lampiran no.3)

Berdasarkan tabel diatas usia responden didominasi oleh responden yang berusia 30th atau kurang yaitu 55 karyawan, sebanyak 1 karyawan berusia 31 hingga 39 tahun, karyawan di atas 40 tahun 2 responden, dan di atas 50 tahun 2 responden.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	45	75
Diploma/(D1/D2/D3/D4)	12	20
S1	2	3
Pascasarjana (S2/S3)	1	2
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 diolah (lampiran no.3)

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir responden didominasi dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 45 karyawan, responden Diploma (D1/D2/D3/D4) sebanyak 12, S1 sebanyak 2 responden, dan pascasarjana (S2/S3) sebanyak 1 responden.

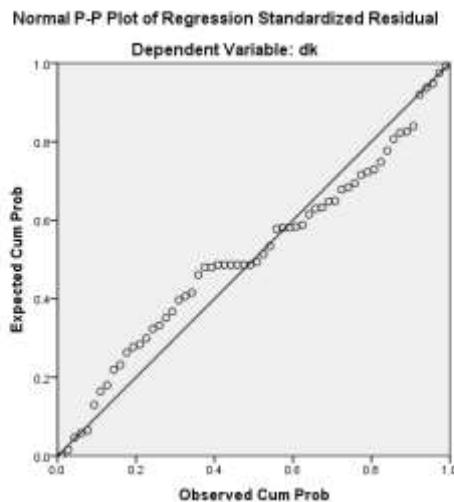
Tabel 4.5 Distribusi Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 2th	1	2
2-5th	31	52
6-10th	18	30
11-12th	8	13
Diatas 12th	2	3
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2024 diolah (lampiran no.3)

Berdasarkan tabel 4.7 terdapat 1 responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, dengan di dominasi 31 karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun, 18 karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun, 8 karyawan dengan masa kerja 11-12 tahun, dan 2 karyawan dengan masa kerja di atas 12 tahun.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 4.1 Uji Plot Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa garis diagonal dalam grafik ini, menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal, titik-titik disekitar garis merupakan keadaan dimana data yang di uji kebanyakan titik nya berada sangat dekat dengan garis bahkan menempel pada garis, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan normal.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75429033
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.083
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, 2024, diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat di ketahui bahwa budaya kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja asymp sig sebesar $0,54 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Deteksi multikolonieritas dengan melihat tolerance dan lawannya *Varian Inflation Factor* (VIF), apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Adapun hasil dari multikolonieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistic		Hasil
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			Non
Budaya Kerja	0,445	2,247	Multikolonieritas
Kompensasi	0,532	1,881	
Motivasi Kerja	0,472	2,117	

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

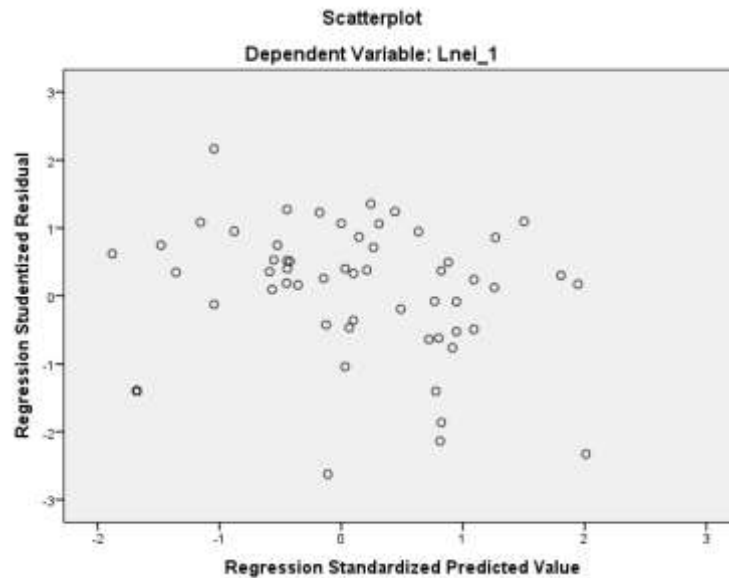
Sumber: Data Primer, 2024, diolah

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa *variance inflation factor* VIF dari 3 variabel budaya kerja menunjukkan nilai VIF $2,247 < 10$ dan nilai tolerance $0,445 > 0,1$, variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF $1,881 < 10$ dan nilai tolerance $0,532 > 0,1$, selanjutnya variabel motivasi kerja menunjukkan nilai VIF $2,117 < 10$ dan nilai tolerance $0,472 > 0,1$. Dari semua hasil uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk melihat arian data konstan (homokedastis) atau tidak (heteroskedastis). Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas dapat dengan caraa meregresi residual kuadrat dengan variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas.

Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Uji Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan penyebaran titik – titik sempurna berada di atas maupun di bawah angka no (0) pada sumbu Y.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4.9 Uji T

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,970	3,217		0,923	0,360
Budaya Kerja	0,554	0,132	0,509	4,192	0,000
Kompensasi	0,197	0,129	0,170	1,532	0,131
Motivasi Kerja	0,231	0,130	0,209	1,776	0,081

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 dapat disimpulkan:

- Budaya kerja mempengaruhi disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa di peroleh nilai t sebesar 4,192. Berdasarkan hasil perhitungan di ketahui bahwa t hitung < t tabel. Yaitu 2.004 dengan sig. 0,000 > 0,05, maka dari itu hipotesis 1 yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan diterima.
- Kompensasi tidak mempengaruhi disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa di peroleh nilai t sebesar 1,532. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,004 dengan sig 0,131 < 0,05. Maka dari itu hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di tolak.
- Motivasi kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa di peroleh nilai t sebesar 1,776. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,004 dengan sig 0,081 < 0,05. Maka dari itu hipotesis 3 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di tolak.

Uji F

Tabel 4.10 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
				F	
1	Regression	773,003	3	257,66832,239	.000 ^b
	Residual	447,581	56	7,993	
	Total	1220,583	59		

a. Dependent Variable: DK

b. Predictors: (Constant), MK,K,BK

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan uji F di atas menghasilkan nilai F hitung sebesar 32,239 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Uji Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.11 Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.614	2,827

a. Predictors: (Constant), MK,K,BK

b. Dependent Variable, DK

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan data 4.19 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,633 atau 63,3%. Hal ini berarti variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu budaya kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

Pada pengujian H1 budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang mana dijelaskan pada uji t di peroleh nilai t sebesar 4,192. Berdasarkan hasil perhitungan di ketahui bahwa t hitung < t tabel. Yaitu 2,004 dengan sig 0,000 > 0,05, maka variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Studi ini seiring dengan penelitian *Wiella Ayu, Kustini Kustini (2021)* yang menemukan hasil akan budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Pengujian H2 kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pada uji t di peroleh nilai t sebesar 1,532. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,004 dengan sig 0,131 < 0,05. Maka variabel ini memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Studi ini seiring dengan penelitian *Ardi Hirmansah (2022)* yang menemukan hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

Pengujian H3 motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pada uji t di peroleh nilai t sebesar 1,776. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 2,004 dengan sig 0,081 < 0,05. Maka variabel ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Studi ini seiring dengan penelitian *Sulistyaningsih, (2021)* yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak ada hubungan dengan disiplin kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Rosalyne Contractor, Furniture dan Wallpaper Yogyakarta.
2. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Variabel budaya kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya kerja diperoleh nilai terendah pada indikator BK3. Sehingga diharapkan karyawan dapat lebih meningkatkan pertanggung jawaban saat bekerja di perusahaan. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator BK2 harus dipertahankan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi diperoleh nilai terendah pada indikator K2 sehingga karyawan agar lebih berhati-hati dalam mengatur keuangan. Nilai tertinggi pada indikator K5 harus dipertahankan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai terendah pada indikator MK3 maka perusahaan lebih mempertimbangkan bahwasanya tidak hanya keahlian serta bakat yang menjadi tolak ukur perusahaan melainkan ada contoh sebuah prestasi. Nilai tertinggi s pada indikator MK2 harus dipertimbangkan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai terendah pada indikator DK2 yaitu melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Nilai tertinggi pada indikator DK7 dan DK8 dipertahankan.

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, dari penulis merekomendasikan menambah indikator yang berbeda yang di dukung dengan teori berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini.

Diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk mahasiswa Prodi Manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan meneliti dan menggali lebih dalam.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan model penelitian, objek, dan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 1(2), 131–141.
- Ayu, W., & Kustini, K. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja. *Revitalisasi*, 10(2), 248. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i2.1964>
- Eliza, Y. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai BPKPD Kota Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 175–184.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70–85. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98.

- <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Mahardika, I. M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652–660.
- Moch. Sultoni. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Nor nurisanti, acep samsudin, ummu hawa assa'diyah. (2020). Faktor-faktor budaya kerja karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2, 294–312.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Selayar, K. K. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kecamatan pasimarannu kabupaten kepulauan selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/241>
- siti sarifah, moch.munir rahman, edy sulistiyawan. (2022). Pengaruh budaya kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(2), 74–77.
- Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sintesa*, 841–856.
- Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Barita tambunan Maniur, E. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, 4(1), 47–57.
- Sudarijati, ., & Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1309>
- umi nadhiroh, brahma wahyu kurniawan, rifda rahmana khanifa. (2022). Pengaruh budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tanaman yohan nursery. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 1(4).
- Widarningrum, A., Budiwibowo, S., & Murwani Juli. (2017). Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. *FIPA: Forum Ilmiah ...*, Vol. 5 No.(September), 515–527. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/265>
- Yessy Yovina V, R. M. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37. www.aijbm.com