



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan UNISBA Blitar)

Ghina Nabilah¹, Sabri Armi Haqi²
¹⁻²Universitas Islam Balitar, Indonesia

Korespondensi Penulis : ginabilaahh@gmail.com*

Abstract. *This research aims to (1) determine the influence of work discipline on the performance of education staff at Unisba Blitar. (2) to determine the influence of the work environment on the performance of educational staff at Unisba Blitar. (3) to determine the effect of compensation on the performance of educational staff at Unisba Blitar. (4) to determine the influence of work discipline, work environment, and compensation simultaneously on the performance of educational staff at Unisba Blitar. The type of research used is explanatory research. The population in this study was the Education Personnel at the Balitar Islamic University (UNISBA) Blitar with a total of 88 Education Personnel. The data collection technique uses a questionnaire which is tested with validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the t test, it is known that the t count of the work discipline variable is 3,681, the work environment variable is 2,155, the compensation variable is 3,349, and the F-count value is 229,750. Based on the results of research conducted, it shows that (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. (3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance. (4) Work discipline, work environment, and compensation simultaneously influence employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Compensation, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba Blitar. (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba Blitar. (3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba Blitar. (4) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Unisba Blitar. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dengan jumlah 88 Tenaga Kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji t diketahui t hitung variabel disiplin kerja adalah 3.681, variabel lingkungan kerja adalah 2.155, variabel kompensasi adalah 3.349, dan nilai F-hitung yang bernilai 229.750. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Universitas sebagai salah satu penyelenggara pendidikan dan merupakan jenjang tertinggi, tentunya memiliki tugas yang berat untuk menghantarkan putra putri bangsa yang berdaya saing unggul, berbudaya dan berkarakter. Oleh karenanya, perguruan tinggi hendaknya mempertimbangkan aspek kualitas pendidikan yang berorientasi pada pembentukan karakter, keilmuan dan keahlian yang matang. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi adalah dengan melaksanakan Tri Darma perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juni 26, 2024; Accepted: Juli 18, 2024; Published: Juli 20, 2024;

* Ghina Nabilah, ginabilaahh@gmail.com

danPengabdian kepada masyarakat) dengan sebaik-baiknya. Hal ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi itu akan maju dan sebaliknya jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut sulit untuk maju. Menurut Sinungan (2000:133) “Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional.”

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan tenaga kependidikan. Karena tinggi rendahnya kinerja tenaga kependidikan, secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja di dalam instansi. Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mangkunegara (2012:9). Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja tenaga kependidikan sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan agar tercapai tugas pokok dan fungsinya.

Universitas Islam Balitar sangat membutuhkan tersedianya tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang optimal dalam melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut. Tenaga kependidikan memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan instansi, disamping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Kinerja tenaga kependidikan yang optimal sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006:15) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan bonus.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Tujuan utama disiplin yaitu untuk mencegah adanya pemborosan waktu dan energi dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang terjadi selama bekerja karena kurangnya fokus, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan juga berusaha untuk mencegah pekerjaan yang mulainya terlalu lama atau pulang terlalu awal yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan (Sutrisno, 2009).

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap tenaga kependidikan di Unisba. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kondisi tenaga kependidikan yang ada saat ini di Unisba, dijumpai masih adanya tenaga kependidikan yang tidak masuk tanpa keterangan, sering datang terlambat, dan adanya tenaga kependidikan yang pulang lebih awal. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan nyaman, aman, dan menentramkan Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungannya nyaman serta tidak membuat cepat jenuh dan bosan. Rasa nyaman tersebut bisa berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat kinerja karyawan menurun (Sutoyo, 2016).

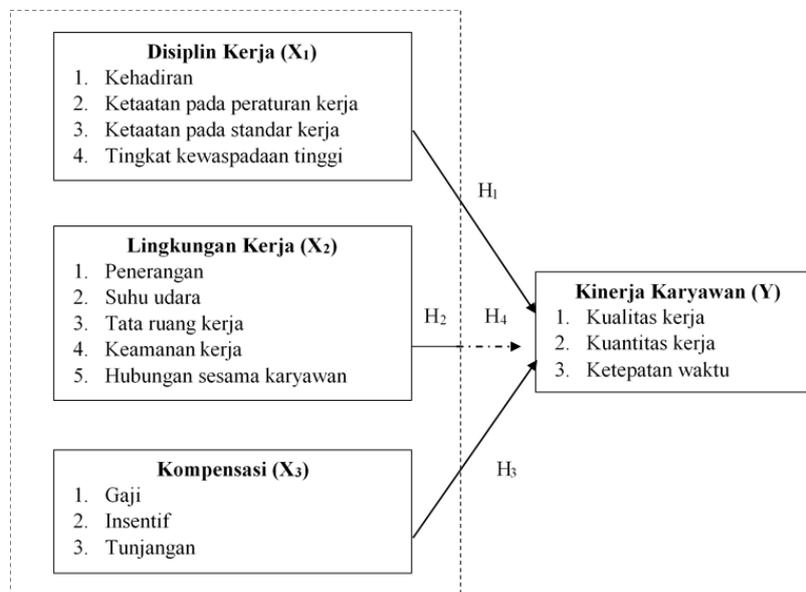
Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan dapat bekerja dengan tenang dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila kompensasi yang diterima memuaskan. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai rasa tanggung jawab. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak layak maka dapat membuat kinerja karyawan menurun (Sutrisno, 2009). Disisi yang lain, masalah gaji dan bonus juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian gaji dan bonus untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah.

Maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Jadi

adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

2. PERUMUSAN HIPOTESIS

Dari uraian hasil penelitian sebelumnya, maka kerangka konseptual yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir di atas, penelitian menjelaskan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H3: Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. H4: Diduga Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian penjelasan (explanatory research), yang merupakan jenis penelitian menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2019). Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar dengan jumlah 88 Tenaga Kependidikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar. Data yang dipakai sumber data primer dan sekunder yang diharapkan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi

sehingga mampu menjawab hipotesa yang telah dinyatakan dan dapat menyelesaikan permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner atau angket Teknik analisis menggunakan analisis regresi yang pada dasarnya studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk memberikan estimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah pembahasan mengenai penelitian atas data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UNISBA. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UNISBA

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa karyawan setuju dengan disiplin kerjadi UNISBA. Sejalan dengan perhitungan tersebut dapat dibandingkan bahwa nilai t-hitung variabel disiplin kerja adalah $3.681 >$ nilai t-tabel $1,664$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UNISBA. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan karena dengan disiplin yang tinggi tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan berusaha memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Kedisiplinan dalam bekerja harus selalu dimiliki oleh karyawan karena semakin baik disiplin maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Fitria, dkk (2021), Sarah Ghina (2020), Wibowo dan Aulia (2019).

4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UNISBA

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa karyawan setuju dengan lingkungan kerjadi UNISBA. Sejalan dengan perhitungan tersebut dapat dibandingkan bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja adalah $2.155 >$ nilai t-tabel $1,664$ dan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UNISBA. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya. Sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan membuat produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dalam melaksanakan tugasnya merasa aman dan nyaman. Hal ini diperkuat oleh penelitian Linda, dkk (2019), Arsyad dan Nawatmi (2022), serta Fitria, dkk (2021) yang menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UNISBA

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa karyawan setuju dengan kompensasi di UNISBA. Sejalan dengan perhitungan tersebut dapat dibandingkan bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi adalah $3.349 >$ nilai t-tabel $1,664$ dan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UNISBA. Artinya jika kompensasi yang diberikan meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan adil dan mempertimbangkan standar hidup

karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin. Kompensasi yang tinggi dapat memacu kinerja karyawan dari hari ke hari.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan meyakini jika kinerja dan prestasi yang mereka tunjukkan baik maka mereka akan mendapatkan peningkatan kompensasi. Hal tersebut menyebabkan para karyawan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak menunjukkan prestasi maka kompensasi yang didapatkan akan tetap rendah. Kondisi persaingan antar karyawan yang saling menekan kadang membuat frustrasi sehingga hal itu dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Arsyad dan Nawatmi (2022), Sarah Ghina (2020), serta Wibowo dan Adila (2019) telah melakukan penelitian dan menyimpulkan adanya pengaruh kompensasi yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UNISBA

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UNISBA. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai F-hitung yang bernilai 229.750 lebih besar daripada nilai F-tabel yang bernilai 2,72 dan nilai Sig. yaitu sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari taraf signifikansinya yaitu 0,05. Hal ini juga sejalan dengan analisis deskriptif bahwa karyawan meningkatkan kinerjanya berdasarkan disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan UNISBA.

Kedisiplinan dalam bekerja harus selalu dimiliki oleh karyawan karena semakin baik disiplin maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan tersebut. Selain disiplin karyawan yang baik, lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang sesuai juga mempengaruhi hasil yang optimal bagi perusahaan. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Fitria, dkk (2021), Sarah Ghina (2020), Linda, dkk (2019), Arsyad dan Nawatmu (2022) serta Wibowo dan Aulia (2019) disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Sesuai hasil dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UNISBA diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan UNISBA.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan UNISBA.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan UNISBA.
4. Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan UNISBA.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, R., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Antarakata Group Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 172-181.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 225-242.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21-27. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>
- Firmansyah. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kindai*, 10(4).
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta. *Jurnal IAIN Surakarta*.
- Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen universitas swasta di wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 33-44.

- Maddinsyah, A., & Wahyudi. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen universitas swasta di wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 30-44.
- Ngatno, & Rizy, P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), Agustus 2016.
- Rizqy, P., & Ngatno. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 53-58.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo, M. W., & Adilla, I. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Pos Kota Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215-225. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55626-2>