



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI
(Sensus Pada Perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis)**

Titin Patimah¹
Nita Fauziah Oktaviani²
Universitas Perjuangan Tasikmalaya^{1,2}
Email: titinpatimah@unper.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and compensation on the work discipline of nurses partially and simultaneously. In this study, the sample was drawn using saturated sampling or census, namely all members of the population with a total of 159 ASN nurses at Ciamis District Hospital. Sources of data from secondary and primary. Data collection techniques: 1). field research (field research), namely by observation, interviews, and questionnaires (questionnaire) with a Likert scale, 2). library research, 3). internet research. This research consists of instrument testing with validity and reliability tests. Then descriptive testing was carried out using statistical testing by performing correlation analysis, path analysis, and hypothesis testing (t-test and f-test) using SPSS for Windows software. The results of the study concluded that leadership and compensation have a significant influence on work discipline in nurses at Ciamis District Hospital, either partially or simultaneously.

Keywords: leadership, compensation, work discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja perawat secara parsial dan bersama-sama. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dengan jumlah 159 perawat ASN pada RSUD Kabupaten Ciamis. Sumber data dari sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data: 1). penelitian lapangan (*field research*), yakni dengan observasi, wawancara, dan kuisioner (angket) dengan skala *Likert*, 2). penelitian kepustakaan, 3). riset internet. Dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan pengujian deskriptif dengan menggunakan pengujian statistik dengan melakukan analisis korelasi, analisis jalur, dan pengujian hipotesis (uji-t dan uji-f) dengan menggunakan software SPSS for Windows. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada perawat RSUD Kabupaten Ciamis baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Kata kunci: kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja



PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis merupakan unit organisasi Pelaksana Pemerintahan Daerah di bidang pelayanan kesehatan yang Bersifat Fungsional. Agar rumah sakit umum daerah dapat terus maju dan mencapai tujuannya, maka harus dilakukan manajemen sumber daya manusia yang baik seperti selalu menjaga dan berusaha meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sumber daya manusia sangat menentukan dalam kesuksesan sebuah rumah sakit umum daerah (RSUD), sebab jika Sumber Daya Manusia tidak disiplin maka tujuan RSUD tidak akan berjalan secara efektif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai. Penulis menemukan bahwa disiplin kerja pegawai masih harus diperbaiki, terutama perawat yang akan dijadikan sampel masih terlihat adanya permasalahan dalam disiplin kerja seperti: **Pertama**, masih adanya perawat yang terlambat, belum bisa tepat waktu baik itu dalam waktu masuk dan pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang seharusnya. **Kedua**, masih ada perawat yang tidak melakukan absensi dengan menggunakan *fingerprint*.

Hal tersebut di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian Mita Apriani (2019), yang berjudul “Kualitas Pelayanan RSUD Ciamis” yang menyatakan bahwa pegawai masih kurang taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Serta, berdasarkan pengamatan penelitian sebelumnya yaitu dari jurnal Rahman R, Purwanti S R, Faruk M (2019) yang menyatakan bahwa adanya masalah tentang gaji, yakni gaji pokok yang didapatkan ASN di RSUD Ciamis masih rendah serta perubahan jumlah gaji pokok ASN yang tidak sesuai dengan tuntutan beban kerjanya, oleh karena itu kurang memberikan dorongan kepada pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tidak puas.

Namun RSUD Ciamis belum mengetahui secara pasti, faktor atau variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja perawat tersebut. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan diatas, akhirnya penulis mengadakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sensus Pada Perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis)”**.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mengikuti apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan, walaupun hal tersebut tidak disukai oleh pengikutnya (Reni: 2015). Ada 4 indikator dalam kepemimpinan ini yaitu: 1). Kemampuan komunikasi, 2). Kemampuan Motivasi, 3). Kemampuan memimpin, dan 4). Kemampuan mengambil keputusan (Reni: 2015).



Kompensasi

“Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balasan dari hasil kerjanya (Dewi:2019)”. Dalam variabel ini ada beberapa indikator untuk menilai kompensasi yaitu :1) Gaji, 2) Fasilitas, 3) Tunjangan (Dewi:2019).

Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan dalam mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja (Sutrisno: 2019)”. Terdiri dari 4 (empat) indikator disiplin kerja, yaitu: 1). Patuh pada peraturan waktu. 2). Patuh pada peraturan tempat kerja. 3). Patuh terhadap sikap dalam pekerjaan. 4). Dan patuh dengan segala peraturan lainnya di tempat kerja (Sutrisno: 2019).

Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan maupun instansi karena dengan pegawai berdisiplin kerja baik maka tugas dan pekerjaan akan berjalan lancar serta disiplin dapat memberikan keuntungan baik itu untuk karyawan dan perusahaan. Menurut penulis ada beberapa penyebab yang bisa merubah disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Pertama, yaitu kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Liyas (2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri tahun 2017” dan penelitian Amalia A, M. Djudi M, Ika R (2016) yang berjudul “ Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian lain yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan untuk perusahaan sendiri. Maka jika ada peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan berorientasi tugas dan hubungan maka akan meningkatkan kompensasi karyawan (Astovi W, Sulianti D T, Farida L, 2016: 4). Serta pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai pemberian kompensasi agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik (Setiawan A, Saerang I, Kojo C, 2017: 110).

Kedua, yaitu kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian Anggun Setiawan, Ivone Saerang, Christoffel Kojo (2017) dan penelitian Kartika Putri Utami (2019) mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai yaitu pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi sesuatu yang penting yang bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi.



Hipotesis

1. Kepemimpinan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis secara parsial;
2. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis secara bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dari wawancara dengan perwakilan pegawai dan jawaban kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang diteliti yaitu perawat ASN pada RSUD Kabupaten Ciamis. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari artikel dan buku.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara:

- 1). penelitian lapangan (*field research*), yakni dengan observasi, wawancara, dan kuisisioner (angket). Data yang didapatkan dengan angket yaitu dalam hal ini untuk menentukan pembobotan jawaban dari responden yaitu dengan menggunakan *Skala Likert* (Sangat setuju skor positif 5, setuju skor positif 4, kurang setuju skor positif 3, tidak setuju skor positif 2 dan sangat tidak setuju skor positif 1. Sedangkan sangat setuju skor negatif 1, setuju skor negatif 2, kurang setuju skor negatif 3, tidak setuju skor negatif 4 dan sangat tidak setuju skor negatif 5 (Herlina, 2019: 6).
- 2). Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- 3). Riset Internet (*Online Research*)

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi di penelitian ini yaitu jumlah perawat ASN pada RSUD Kabupaten Ciamis sebanyak 159 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang berarti dari seluruh anggota populasi sejumlah 159 orang dijadikan sampel.

Analisis Data Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, maka diharuskan melakukan uji instrumen terlebih dahulu yakni melalui pengujian Validitas dan pengujian Realibilitas. Kemudian dilakukan pengujian deskriptif dengan menggunakan pengujian statistik dengan melakukan analisis korelasi, analisis jalur, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur dengan software SPSS.



A. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk mengukur skor suatu pertanyaan dengan skor total pada variabelnya. Dengan derajat kebebasan $(n-2)$ dan $\alpha = 0,05$ maka :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti kuisioner dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti kuisioner dinyatakan tidak valid

Berikut hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja:

Tabel 1
Uji Validitas Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja

No	Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} = (\alpha = 0,05)$
1	Kepemimpinan	KP 1	0,627	0,3610
		KP 2	0,695	
		KP 3	0,711	
		KP 4	0,726	
		KP 5	0,705	
		KP 6	0,681	
		KP 7	0,666	
		KP 8	0,712	
		KP 9	0,657	
2	Kompensasi	KO 1	0,643	
		KO 2	0,831	
		KO 3	0,807	
		KO 4	0,840	
		KO 5	0,819	
		KO 6	0,857	
		KO 7	0,885	
		KO 8	0,852	
		KO 9	0,861	
3	Disiplin Kerja	DK 1	0,364	
		DK 2	0,446	
		DK 3	0,585	
		DK 4	0,679	
		DK 5	0,650	
		DK 6	0,613	
		DK 7	0,609	
		DK 8	0,538	
		DK 9	0,503	

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil diatas, bahwa pengujian validitas variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja dilihat dari nilai r_{hitung} setiap item pertanyaan $>$ dari



$r_{tabel} = 0,3610$. Artinya seluruh item pernyataan dari setiap indikator variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja adalah valid.

a. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai kuesioner, disebut reliabel jika jawaban kuesionernya konsisten. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban dengan melihat nilai α (Cronbach Alpha) $>0,60$ maka dikatakan reliabel. Di bawah ini merupakan uji reliabilitas:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel=}$ ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,704	0,3610	Reliabel
2	Kompensasi	0,938		Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,704		Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan menggunakan korelasi pearson untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Interpretasi hasil korelasi pearson yaitu nilai 0,00-0,199 disimpulkan sangat rendah, 0,20- 0,399 disimpulkan rendah, 0,40- 0,599 disimpulkan sedang, 0,60- 0,799 disimpulkan kuat dan 0,80- 1,000 disimpulkan sangat kuat (Sugiyono, 2015:75).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian terdiri dari dua, yaitu hipotesis parsial (hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen) dan hipotesis secara keseluruhan (simultan). Kedua hipotesis ini kemudian diuji dengan menggunakan uji $-t$ (untuk hipotesis parsial) dan pengujian uji-f (untuk hipotesis simultan) dengan pengujian statistik menggunakan software SPSS. Penerapan hipotesis statistik secara parsial adalah dirincikan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial maka hipotesis statistiknya dapat dirumuskan:

$H_{01}, \rho_{YX_1} = 0$:Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis.

$H_{a1}, \rho_{YX_1} \neq 0$:Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis.

$H_{02}, \rho_{YX_2} = 0$:Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis.



$H_{a2}, \rho_{YX_2} \neq 0$:Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis.

Untuk menguji hipotesis secara parsial, maka :

Kaidah keputusan :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$

2. Pengaruh secara simultan rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_0 = \rho_{X_1Y} = \rho_{X_2Y} = \rho_{X_3Y} = \rho_{X_4Y} = 0$. Kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis”.

$H_a = \rho_{X_1Y}$ atau ρ_{X_2Y} atau ρ_{X_3Y} atau $\rho_{X_4Y} \neq 0$. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis.

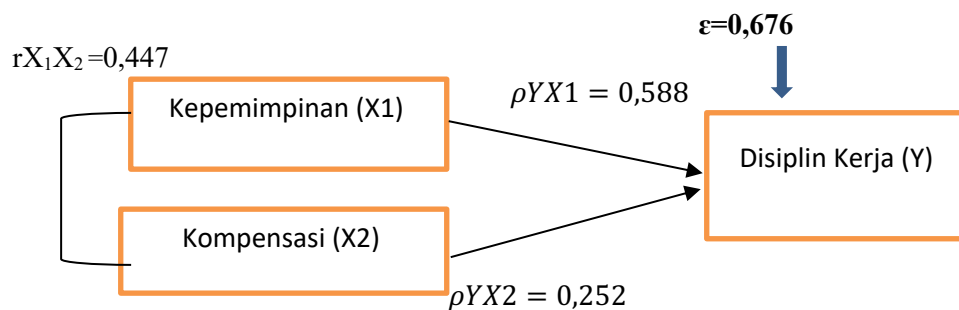
Kaidah keputusan :

Jika $F_{hitung} \geq F_{\alpha; k(n-k-1)}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{\alpha; k(n-k-1)}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif digunakan untuk menentukan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur diaplikasikan dalam penelitian ini tidak lain karena dapat menentukan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja pada RSUD Kabupaten Ciamis. Berikut adalah model analisis jalur:



Gambar 1
Model Analisis Jalur (*Path Diagram*)

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah senilai 0,588, kompensasi terhadap disiplin kerja senilai



0,252. Selain itu, besarnya pengaruh korelasi antar variabel independen dari hasil SPSS yaitu variabel kepemimpinan memiliki korelasi sedang dengan kompensasi, yaitu senilai 0,447.

Nilai R-Square (R^2) diketahui sebesar 0,542 sehingga apabila dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) diperoleh hasil 54,2%. Artinya besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja Perawat ASN pada RSUD Kabupaten Ciamis adalah 54,2% dan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal demikian diperkuat dengan nilai koefisien residu sebesar $PY\epsilon = \sqrt{1 - 0,542} = 0,676$ yang mengidentifikasi adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dilakukan perhitungan sesuai dengan tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 3
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Variabel independen terhadap dependen

Pengaruh X_1 terhadap Y		Total	
Pengaruh langsung X_1	$(0,588)^2$	0,346	
Melalui X_2	$(0,588) (0,447) (0,252)$	0,067	
		+0,413	(a)
Pengaruh X_2 terhadap Y			
Pengaruh langsung X_2	$(0,252)^2$	0,063	
Melalui X_1	$(0,252) (0,447) (0,588)$	0,067	
		+ 0,13	(b)
Pengaruh Total (R^2)		=0,542	
KoefisienDeterminasi(R^2)	x 100%)	=54,2%	
Koefisien Non Determinasi ($1- R^2 \times 100\%$)		=45,8%	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0,346, artinya kepemimpinan hanya mempengaruhi 34,6% terhadap disiplin kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui variabel kompensasi sebesar (0,067) 6,7%, Sehingga total nilai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0,413. Artinya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis. sebesar 41,3%. Adapun korelasi antara variabel ini, adalah 0,701, yaitu memiliki korelasi kuat.



Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah 0,063, artinya kompensasi hanya mempengaruhi 6,3% terhadap disiplin kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin kerja melalui variabel kepemimpinan sebesar (0,067) -6,7%. Sehingga total nilai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah 0,13. Artinya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis sebesar 1,3%. Adapun korelasi antara variabel ini adalah 0,515, yaitu memiliki korelasi sedang.

Tabel 4
Data Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,670	1,660		8,235	,000
	Kepemimpinan	,470	,048	,588	9,708	,000
	Kompensasi	,143	,034	,252	4,160	,000

(Sumber: SPSS, 2021)

Tabel 5
Data Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743,021	2	371,510	92,262	,000 ^p
	Residual	628,162	156	4,027		
	Total	1371,182	158			

(Sumber: SPSS, 2021)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji-t untuk hipotesis yang parsial dan dilakukan uji-F untuk pengujian hipotesis simultan. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis. Berdasarkan tabel *coefficients* diatas diketahui nilai t_{sig} variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,000 yang memenuhi syarat yaitu $< 0,05$. Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya kepemimpinan yang diaplikasikan terhadap para perawat ASN memiliki dampak terhadap disiplin kerjanya di lapangan, oleh sebab itu hipotesis diterima. Selanjutnya, diketahui nilai t_{sig} variabel kompensasi adalah senilai 0,000 yang memiliki syarat yaitu $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis. Artinya kompensasi yang diaplikasikan terhadap para perawat ASN memiliki dampak terhadap disiplin kerjanya di lapangan, oleh sebab itu hipotesis diterima.



Sedangkan, pengujian hipotesis secara simultan (uji –F) dilihat dari tabel ANNOVA diketahui nilai F_{sig} adalah sebesar 0,000 yang memenuhi syarat yaitu $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada perawat ASN RSUD Kabupaten Ciamis baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

PENUTUP

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada perawat RSUD Kabupaten Ciamis baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran dan rekomendasi bahwa: Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) hendaknya selalu meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara selalu memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai seperti kepemimpinan yang memberikan teladan serta memberikan pembinaan terhadap pegawai, dan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, serta faktor-faktor lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melaksanakan penelitian serupa dengan menambahkan beberapa variabel penelitian ataupun dengan merubah objek penelitian, serta melakukan kajian secara mendalam tentang peningkatan disiplin kerja. Hal demikian karena dalam penelitian ini besarnya pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja mencapai 45,8%. Oleh karenanya, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan identifikasi terhadap variabel lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya A, Mukzam D M, Ruhanah I. 2016. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Vol. 40 No.2
- Apriani M. 2019. Kualitas Pelayanan RSUD Ciamis. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara. Volume 6 Nomor 3
- Astovi W, Sulianti , Farida. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Genteng Banyuwangi. Jurnal Manajemen
- Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan. *ccumulated Journal*, Vol. 1 No. 2 July



- Herlina. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. Jakarta:PT Elex Media Komputindo. Hal 6
- Liyas, JN. 2017. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Volume 2, Nomor 2.
- Rahman A R, Purwanti S R, Faruk M. 2019. Pengaruh Kompensasi dengan Konsep Pay For Position dan Konsep Pay Competence Terhadap Kepuasan Kerja (ASN) di RSUD Kabupaten Ciamis. Volume 1 | Nomor 4 | Desember 2019
- Reni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD.Surya Phone di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Setiawan A, Saerang I, Kojo C. 2017. Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Going Concern* 12(2)
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Utami Putri K. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karayawan Pada PTPN XIII Kebun Tajati Inti Kabupaten Paser. ISSN 2355-5408