



Keywords:

Compensation, Locus of Control, Job Satisfaction And Employee Discipline.

Corresponding Author:

Eka Kurniawati
Email :
kurniawatie04@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985
ISSN (on-line): 2721-8821

Pengaruh Kompensasi Dan *Locus Of Control* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Eka Kurniawati

Pogram Pascasarjana
Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Malang, 65148, Indonesia
Email : kurniawatie04@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the direct effect of compensation and locus of control on employee discipline and the indirect effect of compensation and locus of control on employee discipline through job satisfaction. This study uses a quantitative approach and data analysis techniques use statistics with path analysis techniques (path analysis). The data collection technique used saturated samples with the object of research at YPI Miftahul Huda Papar, Kediri Regency with 45 employees as samples in the study. The results showed (1) compensation has a significant positive direct effect on employee discipline, (2) locus of control has a significant positive direct effect on employee discipline, (3) compensation has a significant positive indirect effect on employee discipline through job satisfaction, (4) locus of control has a significant positive indirect effect on employee discipline through job satisfaction. Suggestions for further research are to develop this research in a different place by adding other factors that can increase employee discipline.

1. PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini disadari telah membawa perubahan yang besar dimana kini setiap organisasi dituntut untuk dapat memberikan inovasi dan melakukan persaingan yang lebih kompetitif demi tercapainya tujuan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menghadapi persaingan yang sangat kompetitif, setiap organisasi harus memiliki sumber daya yang kompeten sehingga dapat meningkatkan mutu dan kualitas bisnis. Selain sumber daya teknologi, sumber daya manusia memiliki kedudukan penting dan strategis bagi instansi dalam menjalankan kegiatan operasional. Dimana karyawan sebagai asset utama penggerak kegiatan harus mampu memberikan kontribusi demi tercapainya kelangsungan dan kemajuan organisasi.

Namun saat ini tak sedikit organisasi yang kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Akibat atas tindakan tersebut banyak karyawan yang merasa kurang puas atas apa yang mereka terima dari organisasi, sehingga hal tersebut akan berdampak pada menurunnya tingkat kedisiplinan dan loyalitas mereka bekerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, dalam menjalankan bisnis organisasi dirasa perlu memberikan imbal balik atas kontribusi yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat.

(Arief et al., 2017) mengatakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada psikologis karyawan. Dampak positif yang terjadi menimbulkan peningkatan produktivitas, loyalitas, semangat kerja yang tinggi dan menumbuhkan kedisiplinan dalam bekerja. Berbanding terbalik dengan dampak negatif yang ditimbulkan atas ketidakpuasan karyawan yang akan memicu menurunnya produktivitas, kurangnya semangat dalam bekerja dan ketidakdisiplinan karyawan menjalankan tugas. Selain menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, instansi juga perlu menerapkan kedisiplinan kerja yang nantinya

akan membawa dampak positif terhadap keberlangsungan kegiatan operasional organisasi tersebut. Hasibuan (2012) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sikap disiplin kerja akan memberkan suasana keteraturan dan ketertiban di dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat memicu tingkat kepuasan dan disiplin karyawan dalam bekerja, salah satunya kompensasi. Kadarisman (2014) in (Denny, 2018) "*Compensation is the important factor which influence how and why people working in an organization and do not in the other organization*", Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan tidak dalam organisasi lain. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan baik secara finansial berupa gaji maupun nonfinansial yang berupa penghargaan, karyawan akan merasa lebih diakui sekaligus dihargai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang berikan. Dengan demikian, secara hierarki hubungan antara atasan dan karyawan maupun antara karyawan dengan karyawan akan lebih erat sehingga kegiatan operasional instansi akan mampu berjalan dengan lancar dan optimal.

Selain kompensasi, perlu adanya *locus of control* dalam diri karyawan guna memberikan kontribusi positif dan semangat dalam meningkatkan kinerjanya. (Retnoningsih, n.d.) mengatakan bahwa *locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Sehingga, *locus of control* disebut juga sebagai pusat kendali dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Beberapa penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja ternyata memiliki hasil yang tidak jauh berbeda dari teori yang ada. Dimana hasil penelitian (Retnoningsih, n.d.) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil penelitian (Edrick Leonardo et al., 2015) menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh berpengaruh positif tidak dominan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian (Arief et al., 2017) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (Amalini et al., 2016) menunjukkan Locus Of Control berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan analisis jalur.

Tempat dan Sampel Penelitian

Tempat penelitian ini di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri dengan 45 karyawan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, studi kepustakaan (*library research*) melalui berbagai jurnal, karya tulis ilmiah, tesis, dan catatan hasil seminar dan angket (*questionnaire*).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Sugiyono (2012) Uji Validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang diukur menggunakan Uji KMO (*Kaiser Meyel Olkin*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data instrumen yang digunakan baik. Data dikatakan reliabel apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* > 60% (0,60).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Nilai Koefisien Determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, maka nilai R² tinggi, makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel criterion semakin baik.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji KMO

Item	KMO	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,723	0,000	Valid
<i>Locus of Control</i>	0,855	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	0,844	0,000	Valid
Kedisiplinan Karyawan	0,725	0,000	Valid

(Sumber : data diolah SPSS, 2020)

Berdasarkan tabel 1 di atas maka semua instrumen valid karena mempunyai nilai *Kaiser Meyel Olkin* (KMO) >0,50 dengan tingkat signifikansi <0,05, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Uji t

Model	Coefficients					
	Y			Z		
	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig
X1	0,670	6,393	0,000	0,533	4,222	0,000
X2	0,218	2,081	0,044	0,233	2,643	0,032
Z	0,623	5,217	0,000			

(Sumber : data diolah SPSS, 2020)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis 1
 Uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05 atau nilai t_{hitung} > t_{tabel} (6,393 > 0,2876), sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif langsung terhadap kedisiplinan karyawan.
2. Pengujian hipotesis 2
 Uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044 <0,05 atau nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,081 > 0,2876), sehingga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif langsung terhadap kedisiplinan karyawan.
3. Pengujian hipotesis 3
 Uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05 atau nilai t_{hitung} > t_{tabel}, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak langsung terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja.
4. Pengujian hipotesis 4
 Uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,032 dan 0,000 <0,05 atau nilai t_{hitung} > t_{tabel}, sehingga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif tidak langsung terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 3. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Stand. Error
1	0,796	0,633	0,606	2,255

(Sumber : data diolah SPSS, 2020)

Nilai R sebesar 0.796 atau 79,6% yang menerangkan tingkat hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) sehingga dapat dikatakan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tergolong **kuat**.

Tabel 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**Jalur Model I Pengaruh Kompensasi (X1) dan *Locus of Control* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig	Keterangan
X1	0,533	4,222	0,000	Signifikan
X2	0,233	2,843	0,032	Signifikan
Variabel terikat		: Y		
R		: 0,662		
R Square		: 0,438		
Adjusted R Square		: 0,411		

(Sumber : data diolah SPSS, 2020)

Nilai signifikansi kompensasi (X1) sebesar $0.000 < 0.05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai *constant* 0.517) kompensasi terhadap kepuasan kerja. Besar nilai signifikansi *locus of control* (X2) sebesar $0.032 < 0.05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Angka *standardized coefficients* pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,533 atau 53,3%, untuk *locus of control* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,233 atau 23,3%. Untuk nilai $e1 = \sqrt{1-0.438}$ sebesar 0,750. Sedangkan nilai R square 0.438 atau 43,8%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh kompensasi dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja secara gabungan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

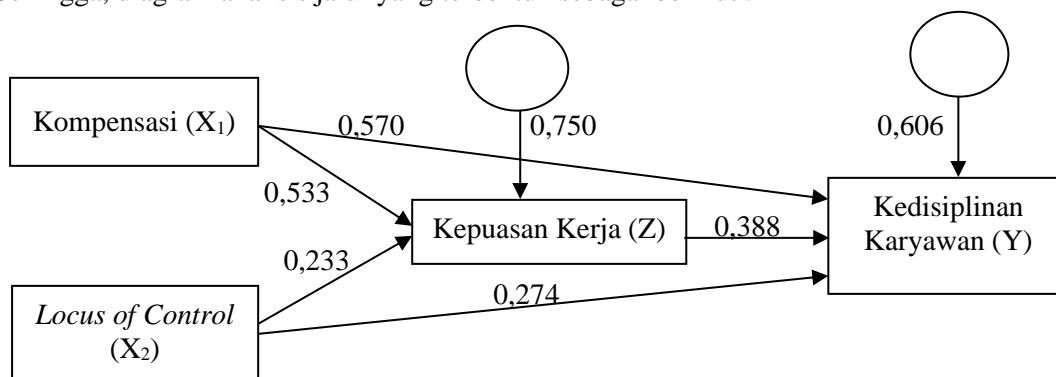
Jalur Model II Pengaruh Kompensasi (X1) dan *Locus Of Control* (X2) terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Sig	Keterangan
X1	0,570	4,622	0,000	Signifikan
X2	0,274	1,623	0,032	Signifikan
Z	0,388	2,487	0,025	Signifikan
Variabel terikat		: Y		
R		: 0,796		
R Square		: 0,633		
Adjusted R Square		: 0,606		

(Sumber : data diolah SPSS, 2020)

Nilai signifikansi kompensasi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif kompensasi terhadap kedisiplinan karyawan. Besar nilai signifikansi *locus of control* (X2) sebesar $0.032 < 0.05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan. Dan nilai signifikansi kepuasan kerja (Z) sebesar $0,025 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Angka *standardized coefficients* besar pengaruh kompensasi (X1) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,570 atau 57,0%, Sedangkan untuk *locus of control* (X2) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,274 atau 27,4%, dan kepuasan kerja (Z) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,388 atau 38,8%. Untuk nilai R square 0,633 atau 63,3%, untuk nilai $e2 = \sqrt{1-0,633} = 0,606$. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh kompensasi, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan secara gabungan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Sehingga, diagram analisis jalur yang terbentuk sebagai berikut :



Dengan persamaan struktural diagram jalurnya sebagai berikut :

- $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \varepsilon_1$
 $Z = 0,533 X_1 + 0,233 X_2 + 0,750 E_1$
- $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2$
 $Y = 0,570 X_1 + 0,274 + 0,388 + 0,606 E_2$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil koefisien regresi variabel pengaruh kompensasi (X₁) sebesar 0.533 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0.05, hasil koefisien regresi variabel pengaruh locus of control (X₂) sebesar 0.233 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 atau < 0.05, dan hasil koefisien regresi variabel pengaruh kepuasan kerja (Z) sebesar 0.606 bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0.025 atau < 0.05. Sehingga variabel kompensasi, locus of control dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (Y) di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri dan memiliki hubungan yang searah.

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh pengaruh langsung dan tidak langsung pada berikut.

Tabel 5. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Variabel	Pengaruh	
	Langsung	Tidak Langsung
X1	0.570	0.207
X2	0.274	0.090
Total	0.844	0.297

(Sumber : data diolah, 2020)

Dari tabel diatas diperoleh nilai pengaruh langsung variabel kompensasi (X₁) dan locus of control (X₂) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0.844, sedangkan nilai total pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X₁) dan locus of control (X₂) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0.297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model analisis jalur yang terbentuk didominasi oleh pengaruh langsung variabel kompensasi (X₁) dan locus of control (X₂) terhadap kedisiplinan karyawan yaitu sebesar 0.844. Dimana kompensasi dan locus of control secara parsial dapat menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kedisiplinan Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,733. Dilihat dari tingkat signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Untuk koefisien regresi sebesar 0,733 berarti setiap kenaikan kompensasi akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan besar pengaruh langsung sebesar 0.661 atau 66,1%. Sehingga hipotesis H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kedisiplinan karyawan. Dimana pada lembaga RA, MI dan MTs terdapat aturan penambahan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial bagi karyawan yang memiliki integritas kinerja yang baik. Sedangkan di lembaga PAUD dan MADIN hanya ada penambahan pemberian kompensasi pada setiap kegiatan diluar kegiatan lembaga. Hasil penelitian

ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puput (2015) membuktikan pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja, dimana apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja juga akan menurun.

Pengaruh Langsung *Locus of Control* terhadap Kedisiplinan Karyawan

Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044, sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,271. Dilihat dari tingkat signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,044. Untuk koefisien regresi sebesar 0,271 berarti setiap kenaikan *locus of control* akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan besar pengaruh langsung sebesar 0,324 atau 32,4%. Sehingga hipotesis H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan.

Karyawan pada lembaga pendidikan YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri *internal locus of control* yang dimiliki karyawan cukup tinggi dimiliki pada jenjang PAUD, RA, MI, dan MADIN. Karena pada jenjang ini 97% karyawan masuk dalam usia produktif sehingga tingkat kinerjanya lebih maksimal. Sedangkan untuk tingkat MTs *internal locus of control* tergolong rendah. Hal ini disebabkan hampir 65% karyawan memasuki usia lebih dari 50 tahun. Sehingga kinerja yang diberikanpun kurang maksimal. Meskipun demikian, setiap karyawan ditiap jenjang pendidikan sama-sama dituntut untuk bisa berinisiatif dan bekerja sesuai kemampuan mereka secara maksimal dan profesional baik secara mandiri maupun bersama tim serta mampu melaksanakan tugas dan mencintai pekerjaan mereka. Sehingga, secara langsung adanya *locus of control* dapat menciptakan kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arief et al., 2017) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dan koefisien regresinya sebesar 0,517. Sedangkan nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 0,000, sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,702. Dilihat dari tingkat signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti secara tidak langsung setiap kenaikan kompensasi akan meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga hipotesis H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja.

Pada lembaga YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri seluruh tingkat baik PAUD, RA, MI, MTs dan MADIN semua lembaga menerapkan aturan terkait kedisiplinan karyawan. Kompensasi diberikan setiap bulan dengan tujuan dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga karyawan akan merasa puas karena pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada organisasi mendapatkan imbal balik. Dengan adanya kepuasan kerja maka akan mendorong semangat kerja dengan selalu menjalankan tugas, mentaati peraturan organisasi dengan baik dan tertib. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Retnoningsih, n.d., 2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung *Locus of Control* (LoC) terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,032 dengan koefisien regresi sebesar 0,256. Sedangkan nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 0,000, sedangkan koefisien regresinya sebesar 0,702. Dilihat dari tingkat signifikansinya, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,032 dan 0,000. Hal ini berarti setiap kenaikan *locus of control* akan meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga hipotesis H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja.

Pada lembaga pendidikan YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri mayoritas karyawan pada jenjang PAUD, RA, MI, MTs dan MADIN memiliki tingkat *internal locus of control* yang cukup

tinggi. Dimana karyawan berusaha mengerjakan tugas sesuai job discriptions masing-masing dengan penuh tanggungjawab. Sehingga internal *locus of control* dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga akan mendorong karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amalini et al., 2016) membuktikan bahwa *Internal Locus of Control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kompensasi dan *locus of control* berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri, serta kompensasi dan *locus of control* berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan melalui kepuasan kerja di YPI Miftahul Huda Papar Kabupaten Kediri. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian ditempat berbeda dan menambah faktor lain yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan meliputi semangat kerja, kepemimpinan, loyalitas, maupun budaya organisasi. Saran bagi organisasi untuk senantiasa memantau kinerja karyawan dan selalu memberikan *award* bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus guna mendorong tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja dalam organisasi.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ucapkan terimakasih kepada Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Dosen Pembimbing Tesis, dan Karyawan YPI Miftahul Huda atas kontribusinya dalam proses pengumpulan data. Tak lupa ucapan terimakasih kami tujukan kepada keluarga dan teman-teman seperjuangan atas bantuan dan semangat yang diberikan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, P., Mahardika, C., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina 1. 4(1).
- Ahlin, E. M., & Lobo, M. J. (2015). Locus of Control Orientation: Parents, Peers, and Place. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(9), 1803–1818. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0253-9>
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). 35(1), 68–77.
- Anter, C. (n.d.). Analyzing The Effect Of Employee Compensation On Employee Intention To Stay (Study in Bank SulutGo Head Office). 4(2), 39–45.
- Arief, B., Hasibuan, A., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). 45(1), 37–46.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. 8(1), 6990–7013.
- Bharata, A. (n.d.). The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees ' Performance In The Research Center Of Science And Technology (Puspiptek). 1–8.
- Brawijaya, B. U., & Brawijaya, B. U. (2017). The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee. 36, 25–32.
- Cv, K., Citrasurya, C., Purnama, C., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 4(2), 33–39.
- Datumaya, A., Sumari, W., Air, I., & Headquarters, F. (2019). Batalyon Kavaleri 11 / Serbu Kodam Iskandar Muda The Influence Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11 / Serbu Kodam Iskandar Muda The Influence Of Compensation Toward Discipline And Performance Of Cavalry Batta. January.
- Effendi, Z. M., Effendi, H., & Effendi, H. (2017). The Role Of Locus Control And Learning Styles In The Development Of The Blended Learning Model At Psu. 1(37), 75–80.

- Halim, A., Kusuma, P., & Syam, A. H. (2018). The Main Role of Locus of Control and Professional Ethics on Lecturer ' s Performance (Indonesian Lecturer Empirical Study). 8(5), 9–17.
- Hill, R. (2016). Locus of Control , Academic Achievement , and Discipline Referrals. Journals, Q. (2017). Influence of the Compensation , motivation And Discipline work Against The work Achievement Teacher At Sma Negeri Jenepono Regency west Bangkala I Yuddin. 5(2), 83–88.
- Kasus, S., Fakultas, D. I., Dan, E., Unsrat, B., Setiawan, A., Saerang, I., & Kojo, C. (2017). Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat) Anggun Setiawan¹, Ivone Saerang², Christoffel Kojo³. 12(2), 103–112.
- Kebersihan, D. I. D. (2015). Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning. 1(1), 14–24.
- Leonardo, E., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kopanitia. 3(2), 3–6.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. 17(11), 87–93. <https://doi.org/10.9790/487X-171118793>
- Sari, Puput M., Bakri, Supardi A., & Diah, Yuliansyah M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. (2015). 2, 87–96.
- Putra, D. (2021). Effect Of Compensation , And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. 7(8).
- Retnoningsih, T. (n.d.). KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). 35(2), 53–59.
- Riset, J., & Sains, M. (2018). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi> 125. 9(1), 125–144.
- Rita, S., Pendidikan, I., Samudra, U., Rita, S., Jurnal, M., Ipa, P., & No, V. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. 02(02), 100–105.
- Rosiana, D. (n.d.). Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd Pal) Kota Banjarmasin. 1, 91–102.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. 18(2), 27–34.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Syafi, M. (2015). Effect of Training , Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT . PLN (Persero) Service Area and Network. 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Nabawi, Denny, Zunaidah, & Zen M. Kosasih. The Influence Of Compensation And Motivation On Employee Performance In Pt Arwana Anugerah Keramik Tbk. (2018). 1, 1–8.

Sumber Buku :

- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Media. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Bahasa Indonesia. Pti Indeks, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.