



DOI: <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Siska Aprelyani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [siskaaprelyani1@gmail.com](mailto:siskaaprelyani1@gmail.com)

Corresponding Author: [siskaaprelyani1@gmail.com](mailto:siskaaprelyani1@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The Role of Work Discipline and Compensation for Employee Performance. The purpose is to analyze whether work discipline and compensation can play a role in improving employee performance. The method of writing this scientific article is by using the library research method, which is sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley, and other online media. The results of this study are: 1) Work Discipline plays a role in Employee Performance; 2) Compensation plays a role in Employee Performance. Apart from these 2 exogenous variables that affect the endogenous variable of Employee Performance, there are still many other factors including the work environment, job satisfaction, motivation.*

**Keyword:** *Work Discipline, Compensation, Employee Performance .*

**Abstrak:** Peranan Disiplin kerja dan Kompensasi untuk kinerja karyawan. Tujuan untuk menganalisa apakah disiplin kerja dan kompensasi dapat berperan meningkatkan kinerja pada karyawan. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode library research, yang bersumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley, dan media online lainnya. Hasil dari penelitian ini adalah : 1) Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi berperan terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari 2 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen Kinerja Karyawan masih banyak faktor lain diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Dua faktor yang sangat krusial dalam hal ini adalah disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin kerja mencakup kedisiplinan dalam menjalankan tugas, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku. Sementara itu,

kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Disiplin kerja berfungsi sebagai pondasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Karyawan yang disiplin akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi potensi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, disiplin juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap individu saling menghormati aturan dan tanggung jawabnya. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik, karyawan cenderung lebih terorganisir dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, yang tentunya berkontribusi pada pencapaian target perusahaan. Meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Di sisi lain, kompensasi berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja yang baik dan sebagai insentif untuk mendorong karyawan agar terus berusaha memberikan yang terbaik. Sistem kompensasi yang adil dan menarik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan, fasilitas, dan penghargaan lainnya yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Dari sini, dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan kompensasi akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja dan kompensasi yang tepat akan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya membawa perusahaan menuju kesuksesan.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berperan meningkatkan kinerja terhadap karyawan. Berdasarkan referensi dari permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, pertanyaan artikel ilmiah ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimanakah peran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian menggunakan studi literatur atau studi pustaka. Studi pustaka adalah mencari data atau informasi riset melalui membaca jurnal ilmiah. Adapun langkah- langkah yang dilakukan untuk memperoleh informasi atau data yaitu melakukan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil dari artikel ini berdasarkan latar belakang masalah, tujuan dan metode adalah sebagai berikut :

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Primawanti E. P., & Ali H., 2022) Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi. Menurut Adhari (2020:77) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Kinerja Karyawan ini telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Primawanti, E. P., & Ali, H., 2022) , (Wahono, S., & Ali, H., 2023) , (Pusparini, Z. E., & Ali, H., 2023) , (Irawan, C. R., & Ali, H., 2024).

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan (Supriyanto, 2020). Menurut (Afandi., 2021) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Edi Sutrisno, 2017) mengemukakan dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Taat terhadap aturan; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Disiplin Kerja ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Nurdianah, D., & Ali, H., 2023) , (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2022) , (Sari, S. M., & Ali, H., 2024) , (Salam, N. F. S., Ali, H., & Rifai, A. M., 2020).

### **Kompensasi**

Menurut (Afandi., 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016). Menurut (Kawiana, 2020) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja disuatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Indikator Kompensasi menurut (Afandi., 2018) terdiri dari 4 yaitu: 1) Upah dan Gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan; 4) Fasilitas. Kompensasi ini telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi : (Adisti, A., Ali, H., et al., 2024) , (Dunggio, M., Chusnah, C., et al., 2022) , (Ardiansyah, A., Agung, S., et al., 2020) , (Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., et al., 2024).

## Pembahasan

### a) Disiplin Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin yang tinggi memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal (Rosalina and Wati, 2020). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan.

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B., 2023) , (Ananda, T. A., & Dewi, N. K., 2024) , (Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N., 2024) , (Wulandari, T. D., Kusuma, K. A., & Firdaus, V., 2023).

### b) Kompensasi berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

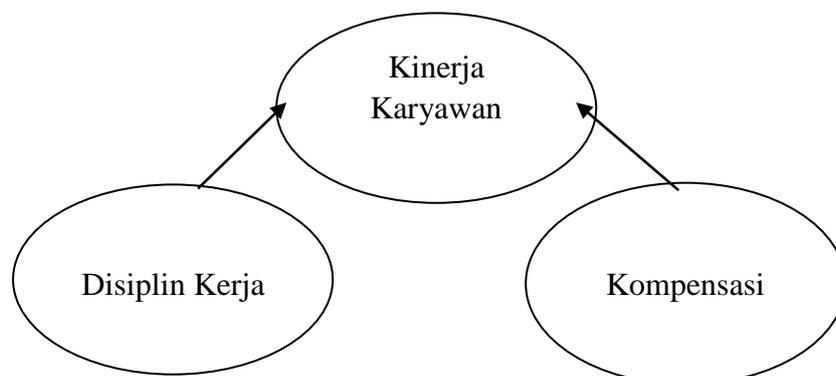
Kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memberikan insentif yang mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal. Melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan melakukan beberapa upaya maksimal cara untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal. Salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan cara bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, kerja motivasi, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai imbalan jasa kepada karyawan (R. Putra et al., 2021)

Riset ini sejalan dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh diantaranya yaitu : (Putra, A. R., & Halilah, I., 2019) , (Dunggio, M., Chusnah, C., et al., 2022) , (Syahputra, A. A. R., 2024) , (Setiawati, L., & Lailiyah, S. U., 2024).

## Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



**Gambar 1. Conceptual Framework**

Dan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yaitu diantaranya :

- a) Lingkungan Kerja : (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2022) , (Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A., 2024) , (Kasra, E., & Ali, H., 2023) , (Irawan, C. R., & Ali, H. (2024) , (Khoir, D. A. F., Ali, H., et al., 2024).
- b) Kepuasan Kerja : (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z., 2023) , (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E., 2023) , (Pusparini, Z. E., & Ali, H., 2023) , (Agussupriadi, R., & Ali, H., 2024) , (Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F., 2023).
- c) Motivasi : (Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F., 2022) , (Giovanni, N., & Ali, H., 2024) , (Ali, M., & Ali, H., 2023) , (Mailina, S., & Ali, H., 2024) , (Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A., 2023).

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompensasi berperan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Berdasarkan pertanyaan artikel maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi berperan terhadap Kinerja Karyawan.

## REFERENSI

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1076-1085.
- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENERGI ENTELEMI INDONESIA. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, 2(8), 923-942.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Agussupriadi, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(5), 1109-1118.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Ali, M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 70-79.
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 367-380.
- Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 34-43.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459-467.

- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(5), 2393-2406.
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 96-110.
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 96-110.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 564-573.
- Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 717-727.
- Irawan, C. R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(2), 90-101.
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- Khoir, D. A. F., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRDUKTIVITAS KAYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV. BUDI MULYA. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(6), 71-80.
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 861-869.
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5).
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekart, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657-664.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Pusparini, Z. E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4).
- Pusparini, Z. E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4).
- Putra, A. R., & Halilah, I. (2019). Peran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(2), 440116.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.

- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5).
- Setiawati, L., & Lailiyah, S. U. (2024). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit: Literature Review. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2).
- Syahputra, A. A. R. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 869-876.
- Wahono, S., & Ali, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Komunikasi, Technology Acceptance dan Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 614-621.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189-1205.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 862-873.
- Wulandari, T. D., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 7897-7908.
- Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2023). Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 62-71.