



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHKOTA INDONESIA JAKARTA

¹Aisyah Nabila Putri, ²Dadan Ahmad Fadili

^{1,2}*Universitas Singaperbangsa Karawang*

Email : aisyah.nabila19063@student.unsika.ac.id, dadan.ahmad@fe.unsika.ac.id

Abstrak: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data utama kuesioner yang disebarkan kepada 212 karyawan dan metode analisis data yang *digunakan path analysis* dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat korelasi yang kuat, positif, dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja, (2) Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: *Employee performance can be influenced by many factors, including compensation and work discipline. This study aims to analyze the Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. This study used a quantitative approach with the main data source of the questionnaire distributed to 212 employees and the data analysis method used path analysis with the SPSS program. The results showed that (1) there is a strong, positive, and significant correlation between Compensation and Work Discipline, (2) Compensation and Work Discipline partially have a positive and significant effect on Employee Performance, (3) Compensation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance.*

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam bidang perekonomian. Dalam hal ini, globalisasi membawa dampak yang cukup besar bagi industri – industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur, ataupun jasa. Dengan persaingan bisnis yang begitu kuat mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk tetap bersaing dan bertahan dalam perindustrian. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki termasuk pengelolaan sumber daya manusia (Fatikha, Anandita, & Wisnu, 2021).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Salah satu cara yang penting untuk dilakukan dengan membina hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan. Karyawan memberikan prestasi dan kemajuan, dan sebagai imbalannya, perusahaan memberikan kompensasi yang layak atas prestasi kerja karyawan. Kompensasi dianggap penting, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah memberikan imbalan kepada karyawan berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Suryani & FoEh, 2019). Para karyawan akan lebih termotivasi melaksanakan tanggung jawab mereka apabila organisasi dapat mengerti dan memberikan perhatian atas kebutuhan mereka yang pada dasarnya alasan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan.

Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan, maka banyak para karyawan yang tidak semangat untuk bekerja dan tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik, lambat dalam merespon tugas yang diberikan oleh pimpinan dan kurang disiplin. Disiplin adalah (Putra, 2022) disiplin adalah suatu perilaku yang melibatkan sikap hotmat, menghargai, patuh, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak. Karyawan yang disiplin siap mengikuti peraturan dan menerima hukuman jika karyawan tersebut melanggar tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan, hal ini karena terkait dengan rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas, memotivasi semangat kerja, dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang ada di perusahaan. Selain itu dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Butar, 2022).

Adanya kompensasi yang sesuai harapan dan disiplin kerja karyawan yang optimal tentunya dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan akan menyebabkan proses kerja menjadi lebih lancar, yang pada gilirannya akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan bahwa kinerja karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, ini dapat dilihat dari hasil pencapaian output kinerja pada tahun 2020 sampai 2022 yang masih belum sesuai target perusahaan dan juga pada penilaian kinerja karyawan terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki penilaian yang rendah terutama dalam disiplin & etika, sehingga belum memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan juga belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2022, dimana tingkat keterlambatan masih tinggi dan juga masih frekuensi kehadiran karyawan yang belum optimal. Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas (Yeremia & Nuridin, 2022). Kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Pratama, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Poluakan, Runtuwene, & Sambul, 2019) ada beberapa faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu yang dimaksudkan yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi akan mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya dalam melakukan kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan faktor lingkungan organisasi yang dimaksud meliputi uraian tugas yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, model komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, suasana kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karir dan kesempatan kerja yang relatif cukup.

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) dimensi dari kinerja karyawan yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu Hasil Kerja dengan indikator Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Efisiensi dalam Mengerjakan Tugas, dimensi Perilaku Kerja dengan indikator Disiplin Kerja, Inisiatif, dan Ketelitian, dan dimensi Sifat Pribadi dengan indikator Kejujuran dan Kreativitas.

Kompensasi

Pentingnya memperhatikan kebutuhan karyawan terkait pemberian kompensasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Menurut (Suryani & FoEh, 2019) Kompensasi adalah memberikan imbalan kepada karyawan berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Hal ini harus dilakukan dengan prinsip yang adil dan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan serta memenuhi kebutuhan primer mereka sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut (Sabrina & Sulasmi, 2021) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, mulai dari faktor internal organisasi yang terdiri dari dana organisasi dan serikat pekerja, dan juga faktor pribadi karyawan yang terdiri dari produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, dan jenis pekerjaan, dan faktor terakhir yaitu faktor eksternal organisasi yang terdiri dari penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup yang besar, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian.

Menurut (Hasibuan, 2019) dimensi kompensasi yaitu Kompensasi Langsung yang terdiri dari indikator Gaji dan Upah Insentif, dan dimensi Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari indikator Tunjangan dan Kompensasi Tambahan seperti fasilitas kerja.

Disiplin Kerja

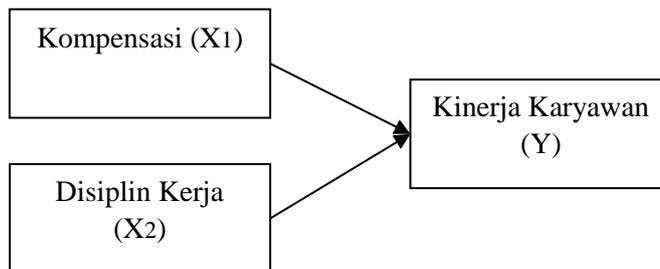
Kedisiplinan adalah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan akan meningkat apabila kedisiplinan karyawan baik. Menurut (Yeremia & Nuridin, 2022) disiplin kerja adalah kesanggupan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan tanpa melanggarnya. Sedangkan menurut (Ariani & Widodo, 2020) disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di suatu organisasi menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) yaitu tingkat kompensasi yang diberikan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Bejo Siswanto dalam (Nurjaya, 2021) dimensi disiplin kerja yaitu Frekuensi Kehadiran yang terdiri dari indikator Kehadiran Tepat Waktu dan Absensi, dimensi Tingkat Kewaspadaan Karyawan yang terdiri dari indikator Ketelitian dan Perhitungan, dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja yang terdiri dari indikator Menaati

Peraturan serta Pedoman Kerja, dan Tanggung Jawab, dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja yang terdiri dari indikator Kepatuhan dan Kelancaran, dan dimensi Etika Kerja yang terdiri dari indikator Suasana Harmonis dan Saling Menghargai.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya yang telah ditetapkan dengan adanya hipotesis. Filsafat *positivisme* adalah bagian dari penelitian kuantitatif yang artinya dalam penelitian kuantitatif diperlukan terbentuknya data statistik dengan menggunakan populasi atau sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui angket (kuesioner) dan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta dengan populasi 568 karyawan dan 212 karyawan tetap yang dijadikan sampel. Sampel yang dipilih *representative* yang artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel dari seluruh populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Korelasi Antara X_1 dengan X_2

Correlations

		Kompensasi	Disiplin Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	212	212
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	212	212

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara Kompensasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,785 yang berarti memiliki tingkat korelasi kuat dan searah karena nilainya positif. Artinya apabila kompensasi naik maka disiplin kerja juga naik atau sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.979	1.898		3.677	.000
	Kompensasi	.494	.072	.483	6.877	.000
	Disiplin Kerja	.329	.068	.339	4.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

1. Pengaruh Parsial Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05), nilai thitung (6,877) > nilai ttabel (1,971), dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,483. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 1 diterima

2. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05), nilai thitung (4,829) > nilai ttabel (1,971), dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,339. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 2 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3099.471	2	1549.736	159.823	.000 ^b
	Residual	2026.580	209	9.697		
	Total	5126.052	211			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai Fhitung (159,823) > nilai Ftabel (3,04). Artinya bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,785 serta besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,483 yang berarti lebih tinggi dibandingkan koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,399. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Kompensasi lebih besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Adapun persamaan jalurnya sebagai berikut :

$$Y = 0,483X_1 + 0,399 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.604	.601	3.114

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,604 atau 60,4%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 60,4\% = 39,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Korelasi antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Korelasi atau hubungan yang dihasilkan berdasarkan koefisien korelasi, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,785. Nilai tersebut terletak pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang “kuat”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hal diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang kuat dan positif, maka dari itu dorongan dari Kompensasi mampu meningkatkan Disiplin Kerja yang baik untuk karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial yang dihasilkan menunjukkan nilai thitung sebesar 6,877 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan ttabel yang sebesar 1,971 ($6,877 > 1,971$) dan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pemberian kompensasi menjadi salah satu hal penting yang menjadi dorongan seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja, apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial yang dihasilkan menunjukkan nilai thitung sebesar 4,829 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan ttabel yang sebesar 1,971 ($4,829 > 1,971$) dan

nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja merupakan faktor terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dengan adanya disiplin kerja maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan dan juga mampu menciptakan kinerja yang berkualitas.

Pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh simultan yang dihasilkan pada uji F, diperoleh sig. 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan 5% atau 0,05 dan nilai Fhitung (159,823) yang lebih besar dibandingkan dengan Ftabel 3,04 ($159,823 > 3,04$). Dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dipengaruhi variabel lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi berhubungan erat dengan Disiplin Kerja seorang karyawan, dengan adanya pemberian Kompensasi sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan semangat karyawan, sehingga kompensasi menjadi faktor pendorong dalam menimbulkan Disiplin Kerja karyawan, dan juga memberikan kinerja yang terbaik sehingga membawa manfaat bagi perusahaan yaitu terjadinya peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil proses analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Besaran korelasi antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat, positif, dan signifikan.
2. Besaran pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.
3. Besaran pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.
4. Besaran pengaruh secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 53 - 66.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Jakarta: CV. AA. Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Butar, P. P., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 405 - 416.
- Fatikha, L. N., Anandita, S. R., & Wisnu, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 - 8.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional*, 60 - 74.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 70 - 77.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22 - 38.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 12 - 24.
- Putra, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. *Eko dan Bisnis*, 198 - 205.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra Publishing House.
- Yeremia, R., & Nuridin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 401 - 412.