
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PE PLUS INDONESIA

Aulia Rohalita¹, Widia Astuti²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
auliarohalita11@gmail.com, dosen1265@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Compensation, Work Discipline, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.81>

Abstract

The purpose of this study is to determine how the Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT PE Plus Indonesia. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample of 59 respondents. The results of the hypothesis test research obtained a calculated t value > t table or (12.667 > 2.003). Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant influence between Discipline on Employee Performance. Compensation and Work Discipline have a significant influence on Employee Performance with a linear regression equation $Y = 2.172 + 0.412 X_1 + 0.532 X_2$. The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.807, meaning it has a very strong relationship with the determination coefficient value or simultaneous influence contribution of 0.813 or 81.3% while the remaining 18.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained F count > F table or (122.097 > 3.16). Thus, H₀ is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT PE Plus Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Industri hiburan di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat, didorong oleh meningkatnya permintaan terhadap berbagai bentuk pertunjukan, acara musik, pernikahan, seminar, hingga festival budaya. Dalam mendukung kegiatan tersebut, jasa penyewaan audio profesional memiliki peran yang sangat vital. Perusahaan yang bergerak di bidang ini menyediakan perangkat tata suara dan tenaga teknis yang mendukung kesuksesan sebuah acara. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial dalam menjamin kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan.

Dalam konteks industri jasa, khususnya di bidang hiburan seperti penyewaan audio, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola kemampuan teknis, kedisiplinan kerja, koordinasi tim, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Karyawan seperti teknisi audio, *operator sound system*, hingga kru lapangan berperan sebagai ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan klien dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu acara. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci agar setiap individu dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Namun, di tengah pertumbuhan industri ini, perusahaan penyewaan audio seringkali menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Masalah yang umum terjadi antara lain adalah kurangnya pelatihan yang memadai, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, minimnya standar kompetensi teknis, dan rendahnya motivasi kerja. Padahal, kualitas layanan sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme tenaga kerja. Oleh karena itu, strategi MSDM seperti rekrutmen selektif, pelatihan teknis berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, serta disiplin kerja menjadi kebutuhan mendesak untuk diterapkan dalam industri ini.

PT PE Plus Indonesia adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang penyewaan audio profesional, dengan terus meningkatkan standar dalam industri hiburan yang sangat cepat dan kompetitif. Sebagai perusahaan penyewaan audio, memiliki sejumlah besar peralatan berteknologi tinggi tidaklah cukup. PT PE Plus Indonesia selalu melakukan pengembangan sumber daya manusia, penemuan baru, kreatifitas, meningkatkan kualitas dan mempekerjakan karyawan sesuai dengan undang-undang.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini diukur berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan produktif seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan berperan penting dalam kesuksesan organisasi karena secara langsung memengaruhi produktivitas, kualitas layanan atau produk, dan daya saing perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Tingginya disiplin kerja akan membantu perusahaan mencapai target secara lebih efektif dan efisien.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT PE Plus Indonesia
Periode Tahun 2022 – 2024

No	Keterangan	Standar (%)	Tahun			Presentase (%)	Kriteria
			2022	2023	2024		
1	Kualitas kinerja	100%	50	52	58	53	Cukup Produktif
2	Kuantitas kerja	100%	48	53	58	53	Cukup Produktif
3	Tanggung Jawab	100%	53	56	60	56	Cukup Produktif
4	Kerjasama	100%	44	45	41	43	Cukup Produktif
5	Inisiatif	100%	48	48	51	51	Cukup Produktif

Sumber: Observasi PT PE Plus Indonesia

Berdasarkan data diatas, penilaian kinerja karyawan, terlihat bahwa kinerja karyawan masih berada pada kategori cukup produktif. Rata-rata persentase capaian lima aspek penilaian kualitas kinerja mencapai 53%, kuantitas kerja 53%, tanggung jawab 56%, kerjasama 43%, dan inisiatif 51% belum mencapai standar 100% yang ditetapkan perusahaan. Khususnya pada aspek kerjasama, nilai presentase hanya mencapai 43%, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam hal koordinasi antar karyawan. Hal ini juga sebagai permasalahan pada kinerja karyawan yang harus segera diatasi.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi memegang peranan penting dalam tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan tolok ukur kinerja kerja karyawan. Jadi apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pada PT PE Plus Indonesia, kompensasi sering kali menjadi sumber ketidakpuasan atau ketidakadilan yang dirasa oleh para karyawan, sehingga mereka berniat untuk meninggalkan perusahaan/keluar. Untuk itu perusahaan sebaiknya dapat mendesain sistem yang mampu

memberikan kepuasan kerja, memberikan rasa keadilan, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak, sehingga para karyawan bersedia untuk tetap bekerja di dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Data Pemberian Kompensasi pada PT PE Plus Indonesia
Periode Tahun 2022 – 2024

No	Jenis Tunjangan	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada	Ada
1	Gaji Pokok	–	√	–	√	–	√
2	Tunjangan Transportasi	√	–	–	√	–	√
3	Tunjangan Makan	√	–	√	–	√	–
4	Tunjangan Lembur	√	–	–	√	–	√
5	Tunjangan Hari Raya (THR)	√	–	–	√	–	√
6	Tunjangan Kinerja (Reward/Bonus Bulanan)	√	–	–	√	–	√
7	Bonus Tahunan	√	–	√	–	–	√
8	Asuransi / BPJS Kesehatan	√	–	–	√	–	√
9	BPJS Ketenagakerjaan	√	–	–	√	–	√
10	Pelatihan / Training SDM	–	√	√	–	–	√
11	Insentif Tambahan Proyek Besar	√	–	–	√	–	√
12	Kegiatan Refreshing / Gathering	√	–	√	–	–	√

Sumber: Observasi PT PE Plus Indonesia

Berdasarkan data observasi pada tabel diatas mengenai pemberian kompensasi pada PT PE Plus Indonesia selama periode tahun 2022 sampai dengan 2024, dapat diketahui bahwa sistem tunjangan dan kompensasi perusahaan mengalami perubahan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, hamper seluruh bentuk tunjangan belum diberikan kepada karyawan. Hanya gaji pokok yang tetap disalurkan secara rutin, sedangkan tunjangan seperti transportasi, makan, lembur, dan kinerja (*reward*/bonus bulanan) belum dapat diberikan karena kondisi perusahaan masih berdampak pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut kemampuan finansial perusahaan berada dalam situasi yang terbatas, sehingga kebijakan kompensasi belum dapat diterapkan secara optimal.

Memasuki tahun 2023, kondisi perusahaan mulai mengalami pemulihan. Beberapa bentuk kompensasi mulai diberikan kembali, seperti tunjangan transportasi, makan, lembur, hari raya, serta jaminan sosial (BPJS). Selain itu, perusahaan juga mulai mengadakan pelatihan SDM dan memberikan reward bagi karyawan berprestasi, yang menandakan adanya peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Selanjutnya pada tahun 2024, seluruh bentuk kompensasi utama telah kembali diberikan secara penuh termasuk bonus tahunan, insentif proyek besar, dan kegiatan refreshing/gathering sebagai bentuk

apresiasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan konsisten diyakini dapat meningkatkan disiplin kerja serta berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, norma, atau ketentuan yang berlaku, baik dalam lingkungan pribadi, sosial, maupun profesional. Disiplin juga mencerminkan kemampuan individu untuk mengontrol diri dalam mengikuti prosedur dan arahan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab dengan penuh kesadaran tanpa pengawasan ketat.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya. Peraturan yang ada dalam menciptakan tata tertib yang baik disebuah perusahaan.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT PE Plus Indonesia
Periode Tahun 2022 – 2024

No	Bulan	Tahun														
		2022					2023					2024				
		S	C	I	A	Total	S	C	I	A	Total	S	C	I	A	Total
1	Januari	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	1	2	0	1	4
2	Februari	3	1	1	2	7	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4
3	Maret	2	2	1	3	8	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5
4	April	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
5	Mei	3	2	1	2	8	2	1	2	1	6	1	1	1	0	3
6	Juni	2	2	2	2	8	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5
7	Juli	2	2	1	3	8	2	1	1	3	7	1	1	1	1	4
8	Agustus	3	1	1	2	7	2	2	1	1	6	1	1	1	1	5
9	September	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
10	Oktober	2	2	1	3	8	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5
11	November	3	1	1	3	8	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
12	Desember	2	1	1	2	6	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4
Total Ketidakhadiran		88					67					52				

Sumber: Observasi PT PE Plus Indonesia

Berdasarkan data observasi pada tabel diatas, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, total ketidakhadiran mencapai 88 hari, yang terdiri dari ketidakhadiran karena sakit, cuti, izin, dan tanpa keterangan (Alpha). Tingginya angka ketidakhadiran mencerminkan rendahnya tingkat disiplin kerja

karyawan, serta belum optimalnya penerapan kebijakan kompensasi dan pengawasan kehadiran. Memasuki tahun 2023, jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 67 hari, menandakan adanya perbaikan dalam penerapan disiplin kerja. Penurunan ini juga menunjukkan bahwa karyawan mulai menyesuaikan diri dengan peningkatan aktivitas perusahaan, serta mulai merasakan dampak positif dari kebijakan kompensasi yang mulai diterapkan secara bertahap seperti tunjangan transportasi, makan, dan insentif kinerja. Selanjutnya pada tahun 2024, total ketidakhadiran kembali menurun menjadi 52 hari.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan semakin meningkat, sejalan dengan membaiknya kondisi operasional perusahaan dan meningkatnya kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan. Peningkatan disiplin kerja tersebut berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena kehadiran dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan indikator penting dari produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif yang bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) penelitian kuantitatif adalah “Metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Populasi

Populasi penelitian adalah sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek, yang dapat berupa orang, dokumen, atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2018:215) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Populasi dalam penelitian ini

berjumlah 59 responden pada karyawan PT PE Plus Indonesia, peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel.

Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Menurut Sugiyono (2017:82) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil yang subjeknya tidak mencapai 100 (seratus) responden maka lebih baik diambil semua.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, kajian studi pustaka, dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (analisis regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi), serta pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini variabel tersebut adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PE Plus Indonesia. Adapun hasil output data regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.172	2.282		.952	.345
	Kompensasi	.412	.087	.408	4.754	.000
	Disiplin Kerja	.532	.082	.557	6.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.25, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,172 + 0,412 X_1 + 0,532 X_2$. Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,412 bernilai positif. Artinya, jika kompensasi karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat.
- 2) Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,532 bernilai positif. Artinya, jika disiplin kinerja karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis.

a. Hasil Uji t Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apabila signifikansi kurang dari 0,05 yang dimaksud berpengaruh, begitupun jika nilai signifikasinya > 0,05 maka artinya tidak berpengaruh. Dan jika nilai t hitung > t tabel, variabel berpengaruh. Dan jika nilai t hitung < t tabel artinya tidak berpengaruh.

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.430	2.800		2.654	.010
	Kompensasi	.829	.077	.820	10.829	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.25, 2025

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,829 > t tabel 2,003 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.061	2.501		2.423	.019
	Disiplin Kerja	.820	.065	.859	12.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Output V.25, 2025

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,667 > t$ tabel $2,003$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis secara simultan ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai F hitung $< F$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Tabel 1.7
Hasil Uji Hipoteses Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1621.862	2	810.931	122.097	.000 ^b
	Residual	371.935	56	6.642		
	Total	1993.797	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						

Sumber: SPSS Output V.25, 2025

Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $122,097 > f$ tabel $3,16$ yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh X1 dan Y dengan hasil dari uji regresi linear sederhana $Y = 7,430 + 0,829 X1$. Dan nilai korelasi sebesar $0,820$ dengan nilai koefisien determinasi $0,673$ atau sebesar $67,3\%$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $10,829 > t$ tabel $2,003$ yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PE Plus Indonesia.

Terdapat pengaruh X2 dan Y dengan hasil uji regresi linear sederhana $Y = 6,061 + 0,820 X2$. Dan nilai korelasi sebesar $0,876$ dengan nilai koefisien determinasi $0,738$ atau sebesar $73,8\%$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $12,667 > t$ tabel $2,003$ yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PE Plus Indonesia.

Terdapat pengaruh X1 dan X2 dengan Y dari hasil uji regresi linear berganda $Y = 2,172 + 0,412 X1 + 0,532 X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,807 dengan nilai koefisien determinasi 0,813 atau sebesar 81,3%. Uji hipotesis simultan diperoleh nilai f hitung $122,907 > f$ tabel 3,16 yang dimana terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PE Plus Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Firmansyah, A., & Nurhayati, S. (2021). Kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 121–130.
- Asaloei, D., Manoppo, C., & Rorong, F. (2023). Kinerja karyawan dan faktor yang memengaruhi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33–44.
- Faryina, L., & Astuti, W. (2025). The impact of compensation and non-physical work environment on employee performance at CV. Sumber Makmur Indonesia, West Jakarta. *Transforma Jurnal Manajemen*, 3(1), 15–24.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam. *JESYA*, 6(2).
- Herni, Y., & Amirudin. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 9(1), 33–45.
- Hidayat, R., Siregar, A., & Lubis, M. (2023). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 45–53.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. P., & Gandung, M. (2025). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *JlIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 88–97.
- Romdhoni, M., & Tahwin, M. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 55–66.
- Royani, N., & Widiawati, R. (2022). Kompensasi, disiplin kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 101–112.
- Sani, A., Putri, R., & Hidayah, N. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 77–88.

- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 45–55.
- Selfi, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Politeknik Pratama*, 8(1).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Nurul Z., Meutia, R., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfindo. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 88–98.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayat, R. P., & Subarjo. (2025). Pengaruh komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pugeran Yogyakarta. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(3), 77–85.
- Widia, A., Sunaryo, & Tanjung, A. W. (2024). The influence of work motivation and discipline on employee productivity PT. Aji Jaya Santosa. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 6(2), 101–112.
- Yani, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.
- Yulianto. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.