JIBMA
Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi

Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi
Volume 3, Nomor 3, Tahun 2025

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina Upstream Data Center

Fania Danianti Juwita[1], Dewi Astuti[2], Didin Solehudin[3]

[1,2,3] *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*

Email korespondensi: [1] fania.dj83@gmail.com, [2] dewi.dwb@bsi.ac.id, [3] didin.dol@bsi.ac.id

The company must continue to pay attention to the role of its human resources. The attention that can be given by the company can be in the form of compensation and discipline given so that the performance of the employees is also maintained. This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of Pertamina Upstream Data Center employees. The analysis method of this study uses quantitative statistic with data collection techniques through distributing questionnaires and supported by secondary data. The sample in this study were 60 respondents who were employees in the Pertamina Upstream Data Center Digital Data division. The data analysis used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, multiple linear regression analysis with SPSS 25 data processing. The results of this study indicate that the compensation and work discipline variables partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Pertamina Upstream Data Center employees. The employee performance variable can be explained by the compensation and work discipline variables by 78.6%. While the remaining 21.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Perusahaan harus terus melakukan perhatian terkait peran sumber daya manusianya. Perhatian yang bisa dilakukan perusahaan dapat berupa pemberian kompensasi dan kedisiplinan yang diberikan sehingga kinerja karyawan yang dimiliki juga terus terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Upstream Data Center. Metode analisis penelitian ini menggunakan kuantitatif statistik dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung data sekunder. Sampel dalam penelitian ini ada 60 orang responden yang merupakan karyawan pada divisi Data Digital Pertamina Upstream Data Center. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda dengan olah data SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pertamina Upstream Data Center. Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 78.6%. Sedangkan sisanya sebesar 21.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan global. Dengan semakin cepatnya perkembangan global dan meningkatnya persaingan,

pimpinan perusahaan perlu membina sumber daya yang tersedia agar dapat meningkatkan kualitasnya. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi yang diukur melalui pencapaian atau tindakannya, serta kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam rentang waktu tertentu. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang sudah disetujui. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin lancar perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Rahayu et al., 2024)

Kompensasi merujuk pada penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan, kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perkembangan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penghargaan ini dapat berupa gaji, bonus, pensiun, tunjangan serta fasilitas. Kompensasi perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan, pemberian kompensasi yang adil sangatdibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas hasil kerjanya. (Arifudin, 2019)

Dalam suatu instansi, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. (Asnawi, 2019)

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. (Poluakan et al., 2019)

Selain kompensasi, faktor disiplin kerja juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, jadwal, serta standar yang ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, atau bahkan konflik internal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi

elemen yang tidak bisa dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. (Gaya et al., 2023)

Faktor selanjutnya adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita – cita perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan menghambat pencapaian cita – cita perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja karyawan adalah keterlambatan masuk jam kerja. (Putri Adhisty et al., 2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pemberian kompensasi yang lebih baik maupun dengan memperbaiki sistem disiplin yang ada. Solusi yang diharapkan adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik yang dilakukan di kantor Pertamina Upstream Data Center yang beralamat di Jalan Raya Pasar Minggu No. 18 Kelurahan Pejaten Barat Kecamatan Pasar Minggu Kota Jakarta Selatan 12510. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini, jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel adalah karyawan pada divisi Data Digital Pertamina Upstream Data Center yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner dalam bentuk pernyataan, di mana pengukuran variabel penelitian pada kuesioner menggunakan skala likert. Dalam pengujian data pada penelitian ini mengunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastistas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 25. Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis deskriptif dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen yaitu yang ditunjukan pada tabel di bawah ini. Berikut ini diuraikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat berdasarkan nilai r_{tabel} dan signifikansinya. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Diketahui jumlah sampel yaitu 60 responden dengan signifikansi 5% df=n-2 pada pendistribusian nilai r_{tabel} *product moment*.

Sehingga, temuan nilai rtabel yakni sebesar df=60-2 dengan alpha 0,05, didapat rtabel sebesar 0,254. Berikut ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	1	0.476	0.254	Valid
	2	0.640	0.254	Valid
	3	0.692	0.254	Valid
	4	0.713	0.254	Valid
	5	0.736	0.254	Valid
	6	0.640	0.254	Valid
	7	0.547	0.254	Valid
	8	0.758	0.254	Valid
	9	0.467	0.254	Valid
	10	0.636	0.254	Valid
Disiplin Kerja	1	0.552	0.254	Valid
	2	0.666	0.254	Valid
	3	0.894	0.254	Valid
	4	0.925	0.254	Valid
	5	0.931	0.254	Valid
	6	0.912	0.254	Valid
	7	0.909	0.254	Valid
	8	0.873	0.254	Valid
	9	0.894	0.254	Valid
	10	0.817	0.254	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.892	0.254	Valid
	2	0.828	0.254	Valid
	3	0.892	0.254	Valid
	4	0.855	0.254	Valid
	5	0.866	0.254	Valid
	6	0.880	0.254	Valid
	7	0.917	0.254	Valid
	8	0.916	0.254	Valid
	9	0.912	0.254	Valid
	10	0.845	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil koefisien korelasi setiap pernyataan pada masing- masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,254. Sehingga, semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Status
Kompensasi (X1)	0.815	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.952	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukan nilai Cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.896, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.945 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.982. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60.

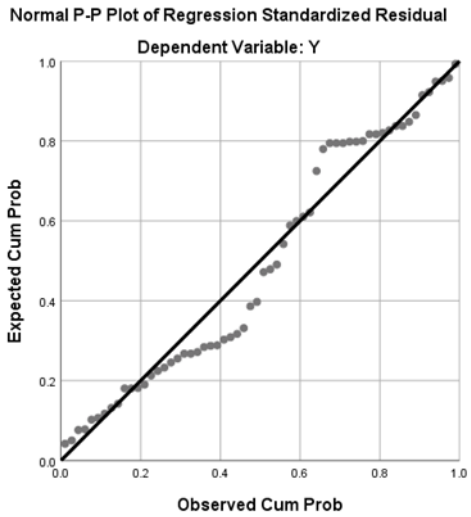
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,41759831
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,101
	Negative	-0,106
Test Statistic		0,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil output asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang menunjukan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

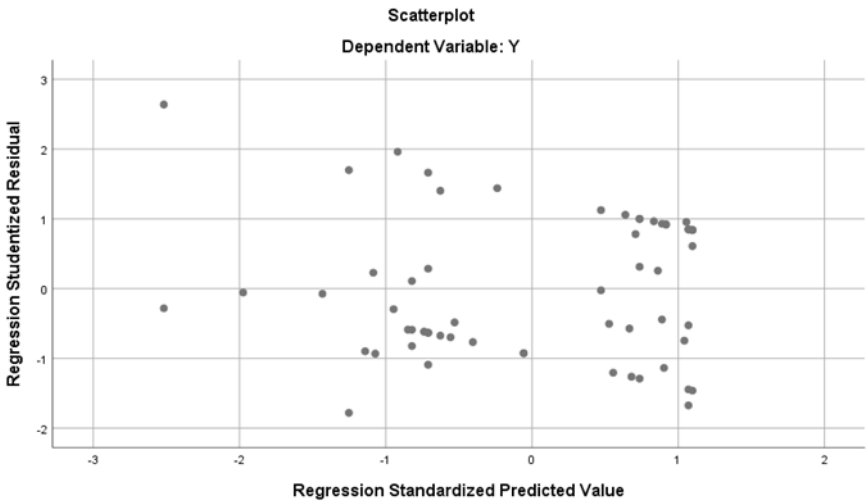
Gambar 1. Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik ploting yang terdapat pada gambar ''Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual'' selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan pada gambar 2 diatas didapat bahwa diagram tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dan didapatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala Heterokedastisitas pada data tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearit Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.645	5.784		7.891	.000		
	Kompensasi	.495	.117	.447	4.242	.000	.990	1.010
	Disiplin Kerja	.388	.092	.445	4.225	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) adalah sebesar 1.010 < 10,00 sedangkan nilai Tolance pada variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0.990 > 0,10 Maka data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.645	5.784		7.891	.000
	Kompensasi	.495	.117	.447	4.242	.000
	Disiplin Kerja	.388	.092	.445	4.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Y = 45.645 + 0.495X1 + 0.388X2 + e

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut ini:

a. Nilai konstanta (a) menunjukan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel kompensasi dan disiplin kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 45.645.

b. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.495 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan 0.495. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan.
c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.388 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan 0.388. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.645	5.784		7.891	.000
	Kompensasi	.495	.117	.447	4.242	.000
	Disiplin Kerja	.388	.092	.445	4.225	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Melihat output SPSS 25 hasil Coefficients pada uji t di atas, pembahasan uji parsial antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertamina Upstream Data Center adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pertamina Upstream Data Center.
   H_{o1} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
   H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kompensasi di peroleh hasil t_{hitung} sebesar 4.242 > t_{tabel} sebesar 2.002 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pertamina Upstream Data Center.
   H_{02} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
   H_{a2} = Terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel variabel disiplin kerja di peroleh hasil t_{hitung} sebesar 4.225 > t_{tabel} sebesar 2.002 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.564	2	251.282	67.105	.000b
	Residual	213.442	57	3.745		
	Total	716.006	59			

a.Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 67.105 sedangkan nilai F tabel yaitu DF2 = n-k-1 (60-2-1) sebesar 57 maka nilai F table sebesar 3.16 yang berarti bahwa F hitung > F table (67.105 > 3.16) dan didapatkan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_o ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700[a]	.491	.482	3.451
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai R Square (Koefisien Derterminasi) sebesar 0.491 yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan variable r Kinerja karyawan (Y) sebesar 49.1%.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Parsial (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609a	.371	.348	3.870
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai R Square (Koefisien Derterminasi) sebesar 0.371 yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan variable r Kinerja karyawan (Y) sebesar 37.1%.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887a	.786	.779	1.548

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

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.786 yang artinya Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 21.4 % (100% - 78.6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pertamina Upstream Data Center, dapat disimpulkan:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga tanggung jawab mereka.

3. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua faktor ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pertamina Upstream Data Center. Oleh karena itu,

perusahaan perlu meningkatkan kebijakan kompensasi dan menegakkan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Referensi

A, N. S., Fauzi, A., Oktarina, L., A, F. A., febrianti, B., & asmarani, A. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: GAJI, UPAH DAN TUNJANGAN (LITERATURE REVIEW AKUTANSI MANAJEMEN). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(4), 463–473. https://doi.org/10.31933/JEMSI.V3I4.978

Amruddin, R., Priyanda, T. S., Agustina, N. G. A., Lia, R. D., Astarani, A. K., & Puspita, N. S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (S. Fatma, Ed.; 1st ed., Vol. 4). Pradina Pustaka.

Anugra, A., Nurrahmi, M., Hustia, A., & Bahieta, B. (2023). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, *1*, 715–730. https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1247

Ayu, N. G., Dwi, A., Sari, Y., Nengah Suardhika, I., & Gede Rihayana, I. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VEGAS VIVA VENTURY BALI. *VALUES*, *4*(1), 166–178.

https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6203

Bahri, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnisisnis, 3(2), 292–298. https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1247

Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(1), 20–30. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1707

Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Umsida Press. https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7

Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDTT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *2*(2), 81–91. https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297

Husin, I., King, M. L., Ali, H., Krisna, O., Shintawaty, L., & Gunawan, H. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG. *JURNAL DESIMINASI TEKNOLOGI*, *9*(1). https://doi.org/10.52333/DESTEK.V9I1.702

Juniarti, A. P., & Indahingwati, A. (2020). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI COFFEE INDONESIA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(10). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3543

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KENCANA SAWIT INDONESIA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 1218–1238. https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152

Ni Made Satya Utami, juliani, elisabeth, & Ary Wira Andika. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 34–46. https://doi.org/10.51922/jibma.v3i1.129

Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 1–7. https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824

Purba, B. (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NBP 20 DELITUA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *23*(1), 109–121. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2513

Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA LAKSMI MUSLIMAH SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(5). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3058

Rianda, S., & Winarno, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(2), 192–203. https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300

Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI KC SURABAYA JEMURSARI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *9*(11). https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3693

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91

Sari, D. A., Irvani, T., & Nurhidayati, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, *3*(2), 1–15. https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554

Sari, P. N. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11–17. https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, *3*(1), 42–55. https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91

Tofana, R. Y. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja: Study empiris PT. Kantor Pos Indonesia di Kota Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang. http://repositori.unimma.ac.id/3850/

Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miniso Internasional Compani Palembang. Desiminasi Teknologi, 9(1), 68–79.