

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara

Novita Raba¹, Rati Pundissing², Randi Tangdialla³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: novitaraba02@gmail.com

Article History:

Received: 25 Agustus 2024

Revised: 16 September 2024

Accepted: 17 September 2024

Keywords: *Compensation, Discipline, Employee Performance*

Abstract: *The aim of this research is to find out whether there is an influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Toarco Jaya, Toraja Regency. The data collection procedures for this research are: observation, questionnaires and interviews. The method used in this research is the Quantitative Method using the Multiple Linear Regression method and processed using SPSS 26. This research was conducted at the PT Toarco Jaya Office, North Toraja Regency. The technique that researchers used in sampling was the Saturated Sampling method, namely a sampling method using all members of the population, namely 34 samples. The results of calculations using the t test on the Compensation variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(3.565) > (1.696)$ and on the Work Discipline variable $t_{count} > t_{table}$ with a value of $(18.220) > (1.696)$. The conclusion of this research is that Compensation and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Toarco Jaya, Toraja Regency.*

PENDAHULUAN

Aset terbesar dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan mencakup karyawan yang bertanggung jawab untuk membuat dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial perusahaan, memastikan kualitas, dan membuat seluruh strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang strategis dan berfokus pada pengembangan karyawan secara keseluruhan dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2018).

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Hitalessy et al., 2018). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan

kinerja yang baik dari para karyawannya, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa secara langsung atau tidak langsung baik berupa uang, hadiah dan reward yang disediakan oleh organisasi (Nawa & Kenmpa, 2017). Dengan pemberian kompensasi yaitu gaji yang sesuai dalam perusahaan tentu saja akan meningkatkan motivasi para karyawan dalam bekerja sebaliknya jika pemberian gaji tidak tepat waktu maka kinerja karyawan akan menurun pada PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati, berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, (Burhannudin dan Harlie, 2019). Penerapan disiplin kerja ini dapat bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati tata tertib, produser, maupun kebijakan yang ada dalam perusahaan. Tidak adanya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

PT Toarco Jaya (Toraja Arabica Coffee) Toraja utara yang merupakan badan usaha yang bergerak pada bidang produksi, pengelolaan dan pemasaran kopi dan didirikan dari perusahaan patungan antara Indonesia (P.T. Utesco) – Jepang (Suladeco Ltd.) berdiri tahun 1976. PT Toarco Jaya terkenal dengan Kopi Arabika berkualitas tinggi yang dihasilkan dari Daerah Toraja. PT.Toarco Jaya adalah perusahaan milik Jepang yang memiliki perkebunan milik sendiri seluas 530 Ha di Pedamaran, Bokin – Toraja Utara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer dari penelitian berupa kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Toarco yaitu 34 karyawan. Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi (0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, Uji reliabilitas diukur dengan menghitung koefisiensi reliabilitas Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah reliabel, Uji normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolomongorov-Smirnov, dimana apabila sig 2-tailed pada Kolomongorov-Smirnov $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal, Uji heteroskedastisitas yang digunakan oleh peneliti yaitu uji Glejser, jika masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mengalami heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, Uji multikolonieritas dilakukan dengan menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $<$ 0,10 dan nilai VIF $>$ 10, maka terjadi multikolonieritas. Begitupun sebaliknya, jika nilai tolerance $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10, maka tidak terdapat masalah multikolonieritas. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial dengan membandingkan nilai signifikan dengan kriteria nilai signifikan terjadi jika

nilai sig > 0,05 maka H0 diterima dan H1 atau H2 ditolak dan Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak dan H1 atau H2 diterima. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dengan kriteria Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H1 atau H2 diterima. Dan uji koefisien determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur berapa banyak variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun tabel hasil uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,516	0,339	Valid
	X1.2	0,623	0,339	Valid
	X1.3	0,646	0,339	Valid
	X1.4	0,703	0,339	Valid
	X1.5	0,535	0,339	Valid
	X1.6	0,744	0,339	Valid
	X1.7	0,566	0,339	Valid
	X1.8	0,587	0,339	Valid
	X1.9	0,641	0,339	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,600	0,339	Valid
	X2.2	0,733	0,339	Valid
	X2.3	0,641	0,339	Valid
	X2.4	0,634	0,339	Valid
	X2.5	0,743	0,339	Valid
	X2.6	0,733	0,339	Valid
	X2.7	0,782	0,339	Valid
	X2.8	0,640	0,339	Valid
	X2.9	0,609	0,339	Valid
	X2.10	0,649	0,339	Valid
	X2.11	0,649	0,339	Valid
	X2.12	0,612	0,339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,616	0,339	Valid
	Y2	0,605	0,339	Valid
	Y3	0,740	0,339	Valid
	Y4	0,743	0,339	Valid
	Y5	0,635	0,339	Valid
	Y6	0,784	0,339	Valid
	Y7	0,602	0,339	Valid
	Y8	0,707	0,339	Valid
	Y9	0,757	0,339	Valid
	Y10	0,778	0,339	Valid
	Y11	0,747	0,339	Valid
	Y12	0,605	0,339	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validasi pada pernyataan-pernyataan disetiap variabel dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r hitung yang nilainya lebih besar dari rtabel (0,339).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Realiability Statistics			
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
1	Kompensasi	.751	10
2	Disiplin Kerja	.764	13
3	Kinerja Karyawan	.765	13

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel telah reliabel.

Uji Determinasi R²

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972a	.945	.942	.68278

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel 3 di atas, diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,945 yang artinya pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.988	1.679		8.925	.000
	Kompensasi	.153	.043	.172	3.565	.001
	Disiplin Kerja	.599	.033	.887	18.220	.000

Berdasarkan hasil Uji Persamaan Regresi di atas yang menunjukkan bahwa

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,988 + 0,153X_1 + 0,599X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi di atas maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai $a = 14,988$ yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan 14,988
2. Nilai $b_1 = 0,153$, menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,153%. Sebaliknya apabila Kompensasi mengalami penurunan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun sebesar 0,153%.

3. Nilai $b_2 = 599$, menyatakan bahwa setiap peningkatan 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,599 %. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja mengalami penurunan sebesar 1%, maka Disiplin Kerja juga akan menurun sebesar 0,599%.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.988	1.679		8.925	.000
Kompensasi	.153	.043	.172	3.565	.001
Disiplin Kerja	.599	.033	.887	18.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output spss hasil Coefficients, yaitu Kompensasi sebesar 3,565 dan Disiplin Kerja sebesar 18,220. Tingkat signifikan menggunakan 5% atau 0,05 dengan rumus untuk mencari ttabel adalah:

$$t_{tabel} = \frac{a}{2} : n = k - 1$$

Keterangan:

- a : Alpha (Tingkat signifikan)
- n : Jumlah Responden
- k : Jumlah Variabel Bebas

$$t_{tabel} = \frac{n - k - 1}{2} = \frac{0,05}{2} : 34 - 2 - 1$$

$$t_{tabel} = \frac{0,025}{31}$$

$$t_{tabel} = 1,696$$

- a. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai $t_{hitung} 3,565 > t_{tabel} 1,696$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (H_1) atau Hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Nilai sig 0,003 < 0,05 maka H_1 atau hipotesis pertama diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (H_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Disiplin Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria ditarik sebuah kesimpulan bahwa Nilai $t_{hitung} 18.220 > t_{tabel} 1,696$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (H_2) atau Hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_2 atau hipotesis kedua diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (H_2) diterima atau berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
No	Item	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.207	2	124.603	267.283	.000 ^b
	Residual	14.452	31	.466		
	Total	263.658	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. redictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 267,283 sedangkan untuk F tabel dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan df_2

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

Dimana:

k : Jumlah Variabel

df : Degree of Freedomn

n : Jumlah Responden

Maka:

$$df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n-k = 34 - 3 = 31$$

Hasil diperoleh untuk F_{tabel} adalah 2,31 sebesar 3,30

Jadi, jelas dari hasil yang diperoleh diatas $F_{\text{hitung}} 267.283 > F_{\text{tabel}} 3,30$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka H_1 dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Pembahasan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi linear berganda b_1 (nilai koefisien regresi Kompensasi) sebesar 0,153 menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Kompensasi adalah $0,001 < 0,05$. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Kompensasi adalah 3,565 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,696 artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka dapat disimpulkan bahwa (H_1) atau hipotesis pertama diterima yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara dan H_0 di tolak. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara. Dari hasil pengujian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toarco Jaya Toraja Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji regresi linear berganda dimana b_2 (nilai koefisien regresi Disiplin Kerja) sebesar 0,599 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara, Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja adalah 18,220 dan nilai t tabel sebesar 1,696 Artinya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikan 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini membuktikan bahwa disiplin yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya dari Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara.

Berdasarkan hasil uji simultan, ditemukan adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini diperoleh berdasarkan uji f dimana F hitung yang diperoleh sebesar 267,283 dan Ftabel sebesar 3,30 dengan tingkat signifikan 5%, yang artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja di PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara memberikan hasil yang terbaik dari hasil kerja yang mereka capai.

Selain Itu R square menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% yang di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Toarco Jaya Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada PT Toarco Jaya Toraja Utara. Kompensasi yang adil dan sistem disiplin kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sesuai standar perusahaan, karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak dan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan sementara disiplin kerja yang konsisten membantu mendorong kinerja yang konsisten dan berkualitas (Habibi, 2023).

Hasil penelitian ini dapat sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ridwan & Muharomi (2020), Yerima & Nuridin (2022) dan Aprillia & Laili (2023) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Toarco Jaya Toraja Utara. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah jelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara. Kompensasi yang baik akan berdampak pula pada perusahaan, baik

- dalam bentuk gaji, bonus maupun penghargaan tertentu, terbukti dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal Bini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 3,565 > t_{tabel} 1,696$
2. Disiplin Kerja (X2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toarco Jaya Toraja Utara. Artinya Semakin baik karyawan dalam disiplin kerja, maka semakin baik juga kinerjanya, dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai $t_{hitung} 18.220 > t_{tabel} 1,696$.
 3. Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Toarco Jaya Toraja Utara. Hal ini ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} 267,283 > F_{tabel} 3,30$.

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, masih terdapat kekurangan, baik keterbatasan data maupun keterbatasan waktu, Supaya dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dan lebih luas, maka penulis menyarankan beberapa hal diantaranya:

1. Bagi PT Toarco Jaya Toraja Utara, berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, diharapkan agar dapat memperhatikan kompensasi yaitu gaji yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab atas segala kegiatan yang ada dalam perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menjadi tambahan sumber informasi, menjadi bahan referensi dan disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih luas dan beragam dalam membahas terkait kinerja karya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreano, D., & Listyawati, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales Pada PT. First Media Surabaya. *Soetomo Administration Reform Review*, 1(5), 771–790.
- Aprillia, M. N., & Laili, L. A. C. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3), 190–300. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6156>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Burhannudin, B., Zainul, M., dan Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*.
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). *Pengaruh disiplin kerja Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pos indonesia cabang blora jawa tengah*. 27–42.
- Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri. *Indonesian Journal of ...*, 1, 155–164.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta*.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta. 351 hlm.

- Langda Aditya Wijaya, N. L. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng)*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Mangkunegara, 2016. Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*, 5(3), 1–9.
- Nurhabibah, F., Riadi, F., Adinata, U. W. S., & Adang, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Blossom Sumatra. *Acman: Accounting and Management Journal*, 3(2), 723–730. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). (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 pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ridwan, M., & Muharomi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Mulia Sukses Jaya Di Bogor. *Kinerja*, 2(01), 1–16. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.793>
- Robins T. A. Judge (2016) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16.
- S Wahab Abdol (2020) *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *EProceedings of Management*, 9(4).
- Siangian, S. P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama cetakan pertama.
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru Baru*. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2427–2433. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2762>
- Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 401–412.
- Yurianto, Armansyah, & Marsudi. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668