

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing

Abdul Ghani Hadiansyah

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Jawa Barat, 40266
abdulghanihadiansyah@student.inaba.ac.id

Rama Chandra Jaya

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Jawa barat, 40266
rama.chandra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 June 2024; Received in revised form 17 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Hadiansyah, A. H., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2661-2668. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2960>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden Karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing sebanyak 30 orang. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0. Dalam penelitian menghasilkan output Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing. Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Disiplin Kerja

Abstract:

This research aims to determine the influence of Compensation and Work Discipline on the Performance of CV Alpha Project Bandung Employees in the Marketing Department. The research method used is a quantitative research method. The sample in this study was a total sample with 30 respondents from the CV Alpha Project Bandung Marketing Department employees. Data analysis was carried out using the SPSS version 21.0 application. In the research, compensation output has a positive influence on the performance of CV Alpha Project Bandung Marketing Department employees. Work Discipline has a positive influence on the Performance of CV Alpha Project Bandung Marketing Department Employees. Compensation and Work Discipline have a positive influence on the performance of CV Alpha Project Bandung Marketing Department employees.

Keywords: Employee Performance, Compensation dan Work Discipline

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia dewasa ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Diharapkan proses ini membawa keuntungan dan mendorong proses pembangunan nasional.

Dalam upaya menjalankan suatu bisnis setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Rizky dkk., (2023). Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai rangkaian upaya untuk mewujudkan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya mencakup pembangunan manusia, sebagai insan memberikan tekanan pada harkat, martabat, hak dan kewajiban manusia yang tercermin dalam nilai-nilai yang terkandung dalam diri manusia baik dari segi etika, estetika, maupun logika yang meliputi nilai-nilai rohaniyah kepribadian dan kejuangan. Kemenko, (2020). Hingga saat ini sumber daya manusia masih termasuk eksistensi yang esensial bagi penunjang kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini terbukti bahwa setiap pencapaian yang diperoleh organisasi didapatkan dari hasil kerja SDM dalam mengelola segala kegiatan tata pelaksanaan organisasi atau perusahaan. Nurhidayant & Jaya, (2024). Karena manusia sumber daya merupakan salah satu kunci penting keberlangsungan perusahaan baik dalam pemenuhannya saat ini permintaan atau mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Ramadhani dkk., (2024). Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Saputro, (2019). Memahami pentingnya sumber daya manusia, maka pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitasnya. Agar dapat mengikuti perkembangan perusahaan. Nurwidayani dkk., (2024). Hal ini menjadi fokus utama organisasi untuk mempersiapkan sumber daya manusianya agar mampu melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab. Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Memiliki kinerja yang unggul menjadi harapan. Shefani & Jaya, (2024). Kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan jumlah yang harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya (Hasibuan, 2019). Selain itu juga kinerja karyawan harus ditunjukkan dengan kedisiplinan seorang karyawan, serta karyawan tersebut harus taat serta patuh terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku" (Rivai, 2016). Perusahaan yang diduga mengalami Kinerja menurun yang disebabkan oleh pemberian kompensasi dan disiplin kerja dalah CV Alpha project Bandung bergerak dan fokus pada pembuatan produk pakaian dari bahan dasar kain yang dijahit kemudian dipasarkan, beberapa divisi di CV Alpha project Bandung salah satunya adalah divisi bagian marketing yang bertugas untuk memasarkan serta mendistribusikan barang jadi ke konsumen melalui penjualan offline maupun online.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2017:75). Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diutarakan oleh Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Memiliki kinerja yang unggul menjadi harapan. Shefani & Jaya, (2024). Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika di bandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. (Fahmi Irham, 2016 : 65). Dimensi Kinerja terbagi menjadi 5 yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kerjasama, Tanggung jawab dan inisiatif.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Mangkunegara, 2017:83). Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui

sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas/jasa kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. (Hasibuan, 2019:117). Dimensi kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah tingkah laku seseorang yang taat pada aturan dan tata kerja atau disiplin yang ada didasarkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dari aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2019:89). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019:193). Dimensi Disiplin kerja terbagi 4 yaitu : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

METODELOGI

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan “Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019 : 13). Data diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan responden bersampel jenuh yang berjumlah 30 orang. Adapun alat bantu perhitungan statistik yaitu SPSS versi 23 dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Dianalisa dengan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing menggunakan perhitungan determinasi sehingga dapat dilihat secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan melakukan uji validitas dapat diketahui keakuratan suatu data sehingga data siap untuk digunakan. Validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku (Sugiyono, 2019:134). Berdasarkan pengujian validitas dinyatakan tiap indikator dari ketiga variabel terbukti valid.karena $r \geq 0,30$, maka item instrumen dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas dari ketiga variabel diperoleh *Cronbach's Alpha* > 0.60. Kinerja karyawan 0.780, Kompensasi 0.784 dan Disiplin Kerja 0.856. Sehingga data pada penelitian ini terbukti reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.35774954
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.084
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.502
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas pada tabel dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,962 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.284	1.162		.245	.808
X1	.045	.060	.181	.748	.461
X2	.026	.051	.120	.498	.623

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas Kompensasi (X_1) dengan signifikansi 0,461 dan hasil pengujian heteroskedastisitas Disiplin Kerja (X_2) dengan signifikansi 0,623 data terlihat bahwa nilai sig untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan kedua variabel bebas yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.604	2.267		2.472	.020		
X1	.547	.117	.449	4.687	.000	.588	1.702
X2	.595	.100	.570	5.945	.000	.588	1.702

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,588 sedangkan VIF untuk variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 1,702 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.604	2.267		2.472	.020			
X1	.547	.117	.449	4.687	.000	.588	1.702	
X2	.595	.100	.570	5.945	.000	.588	1.702	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

1. Nilai konstanta sebesar 5,604. Hal ini dapat diartikan Bila variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (0) maka nilai Kinerja karyawan konstan sebesar 5,604.
2. Nilai variabel Kompensasi (X_1) memiliki koefisien (b_1) regresi sebesar 0,547 artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,547 atau 54,7%.
3. Nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien (b_2) regresi sebesar 0,595 artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,595 atau 59,5%.
4. Bila seluruh variabel bebas mengalami perubahan secara serentak (simultan) satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berubah sebesar $0,547 + 0,595$ sama dengan 1,142 satuan.

Analisis Korelasi

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.642**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.642**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.815**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 pada hasil perhitungan korelasi parsial menunjukkan sebagai berikut:

1. Korelasi antara Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0,815 berada dalam interval 0,80 – 1,000 berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
2. Korelasi antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,858 berada dalam interval 0,80 – 1,000 berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model Summary^b

Model	Nilai R Variabel X ₁	Nilai R Variabel X ₂
	.815	.858

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Perhitungan Koefisien Determinasi parsial:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned}\text{Variabel Y.X}_1 &= (0,815)^2 \times 100\% \\ &= 0,664 \times 100\% \\ &= 66,4 \%\end{aligned}$$

Hasil perhitungan analisis determinasi secara parsial pengaruh antara Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain.

$$\begin{aligned}\text{Variabel Y.X}_2 &= (0,858)^2 \times 100\% \\ &= 0,736 \times 100\% \\ &= 73,6 \%\end{aligned}$$

Hasil perhitungan analisis determinasi secara parsial pengaruh antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.844	2.44351

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji determinasi secara simultan nilai *R square* 0,854 hal ini menunjukkan pengaruh antara Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

- Hasil perhitungan analisis determinasi secara parsial pengaruh antara Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain. Adanya Pengaruh antara Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sesuai penelitian yang dilakukan oleh Triyo & Endang Setyowati, (2019) dan Saputro, (2019) Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil perhitungan analisis determinasi secara parsial pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain. Adanya Pengaruh antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu Tamarindang, (2017) Husain, (2018) Winarno, (2022) Mei Setiawan, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji determinasi secara simultan nilai *R square* 0,854 hal ini menunjukkan pengaruh antara Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Alpha Project Bandung Bagian Marketing sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istifadah & Santoso, (2019) dan (Shofwani & Hariyadi, 2019) menyatakan bahwa Kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Book

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja : teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, I. (2015). *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: PT.Andi Offset.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel- variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Riva'i. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Radja Grapindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Persada

Jurnal

- Amelia Nur Shefani, R. C. J. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04(2022), 862–872. <https://doi.org/https://doi.org/jebma.v4n2.4013>
- Eka Nurwidayani, S., Chandra Jaya, R., Nurmalia Utami, W., Abdul Aziz Mubarak, D., & Dayona Ismail, G. (2024). The Effect of Work From Home, Digital Platform and Digital Literacy on Employee Productivity at PT. XYZ Cirebon Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 468–474. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1, 1–5.

- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Mei Setiawan, R., Rushanti Widodo, S., & Yudha Tripariyanto, A. (2021). Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JATI UNIK : Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 4(2), 132. <https://doi.org/10.30737/jatiunik.v4i2.1617>
- Nurhidayant, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2949>
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT . XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti Internationa Journal of Managemen Science*, 5(3), 441–448.
- Rizky, Y. I., Chandra Jaya, R., Abdul, D., Mubarak, A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Saputro, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis : Ekonomi ,Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.60>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16229>
- Aulia, V., & Agustina, F. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1976-1984. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2495>
- Triyo, M. B., & Endang Setyowati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Campus Data Media). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Winarno, L. M. A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, IX.

Sumber Lainnya

<https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>