

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CIPTA KARYA, KABUPATEN GIANYAR

Ni Komang Trisnawati¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^(1,2,3)Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: komangtrisnaa25@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan taraf tinggi akan mendatangkan profit bagi perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

Populasi dalam Penelitian ini adalah 41 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV Cipta Karya yang berjumlah 41 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* dengan skor nilai 1 sampai 5. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Saran bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lainnya seperti variabel budaya kerja dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

High employee performance must be needed in a company to achieve company goals. High level employee performance will bring profits to the company. Factors that can influence employee performance are work discipline, work compensation and work motivation. The aim of this research is to determine the influence of work discipline, work compensation and work motivation on employee performance at CV. Cipta Karya, Gianyar Regency.

The population in this study was 41 people. The sample in this research was all 41 employees at CV Cipta Karya. Data were collected by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26.0 software.

The research results show: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at CV Cipta Karya. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at CV Cipta Karya. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV Cipta Karya. Suggestions for future researchers are to examine other variables such as work culture and training variables that influence employee performance.

Keywords: *work discipline, work compensation, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis properti saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2019). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2021). Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Faktor yang meningkatkan kinerja tidak hanya pada kompensasi tetapi perusahaan harus dapat membangun faktor motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pernyataan ini didukung oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) mengemukakan motivasi sebagai daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian & Pranoto, 2019) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan seefisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

CV Cipta Karya berlokasi di Banjar Apuh, Sebatu, Tegallalang, Gianyar, Bali. CV Cipta Karya ini didirikan pada tahun 2022. CV Cipta Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang serba ada. Saat ini CV Cipta Karya memiliki karyawan sebanyak 41 orang. Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja didalam CV Cipta Karya adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan akan mempengaruhi kinerja

karyawan, dimana saat karyawan bagian gudang terlambat dalam bekerja, tentu akan mempengaruhi proses muat barang dan pengantaran. Hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan maupun perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib memberikan tunjangan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di CV Cipta Karya pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat. Serta adanya terjadinya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan.

Selain permasalahan kompensasi diatas, faktor motivasi jugamerupakan faktor rendahnya kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun.

Vol 5 Nomor 3 Maret 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cipta Karya, Kabupaten Gianyar”.

Kajian teori

Goal setting theory

Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2020). Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* dalam menjelaskan kinerja karyawan yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja termasuk dalam kategori faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran para karyawannya untuk mematuhi peraturan dari perusahaan serta norma-norma sosial yang ditetapkan (Rialmi, 2020). Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Dwianto, 2019). Menurut Nurhasanah (2019) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: upah dan gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Motivasi

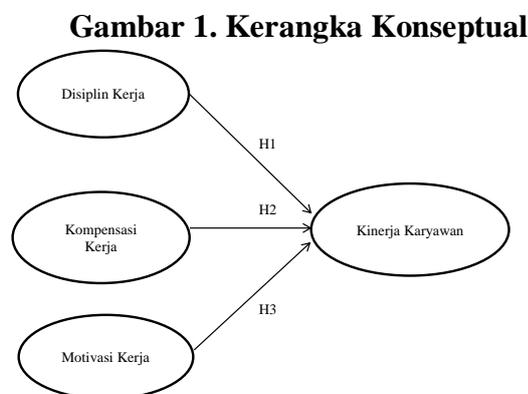
Hafidzi, et al. (2019); Diputra, et al. (2021); Rahayuni, et al.. (2022), Aristana, et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Siagian, (2018) Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja (Dewi et al., 2018) dapat diartikan output atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019) Kinerja adalah produk dari sebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan.

KERANGKA KOPSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya

H2: Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Cipta Karya yang beralamat di Banjar Apuh, Desa Sebatu, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar.

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis lakukan objek penelitian yang diteliti adalah Disiplin Kerja, kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cipta Karya.

Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Dan Motivasi Kerja (X3).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi dalam Penelitian ini adalah 41 orang.
2. Sampel
Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV Cipta Karya yang berjumlah 41 orang.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Metode Dokumentasi
4. Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yakni kinerja karyawan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini

berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan hasil pengujian uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian terbebas dari uji heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,464	0,232		1,998	0,053
Disiplin kerja (X ₁)	0,286	0,079	0,367	3,638	0,001
Kompensasi (X ₂)	0,229	0,101	0,252	2,273	0,029
Motivasi kerja (X ₃)	0,348	0,110	0,387	3,165	0,003
R	= 0,917				
Adjusted R Square	= 0,827				
F-hitung	= 64,779				
Sig. F	= 0,000				

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,464 + 0,286 X_1 + 0,229 X_2 + 0,348 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan pada pengaruh disiplin kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi kerja

(X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

b₁ = koefisien regresi sebesar 0,286, artinya apabila disiplin kerja (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berarti disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b_2 = koefisien regresi sebesar 0,229, artinya apabila kompensasi (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b_3 = koefisien regresi sebesar 0,348, artinya apabila motivasi kerja (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,827. Ini berarti pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya sebesar 82,7% ($0,827 \times 100$) sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t (*t-test*)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji t mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,638 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

2. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung pada variabel kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 2,273 dengan nilai

signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

3. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif sebesar 3,165 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Hasil Uji F (*F-test*)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai F-hitung mengarah positif sebesar 64,779 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model regresi layak untuk digunakan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti bahwa meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Halik 2021, Adawiyah 2022 dan Wahyudi (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja

maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti bahwa meningkatnya kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Fikri, et al (2018), Mundakiri dan Zainuri (2018), Dwianto (2019), Yadewani dan Nasrul (2019) serta Fauzan (2022) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti bahwa meningkatnya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Bahri (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019), Tapala (2018), Susanto (2019) serta Yolinza dan Marlius (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan bekerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti meningkatnya disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya disiplin kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti meningkatnya kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya kompensasi menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Berarti meningkatnya motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya motivasi kerja menurun maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan

Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. 2023. Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(1), 161-185.
- Adawiyah, R. & Saragih, N.E. 2022. Implementasi Algoritma Levenshtein Distance Dalam Mendeteksi

- Plagiarisme. *Jurnal Coint*, Vol. 5, No. 1.
- Ardhani, J. & Ratnasari, S.L. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 2, pp.372–385.
- Bahri, Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Dewi, K.A.W.S., Sujana, N. & Zukhri, A. 2018. Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, pp.273–283.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. & Tukini, T. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 2, No. 2, pp.209–223.
- Fauzan, A. 2022. Pegaaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 6, No. 2, pp.1860–1880.
- Fikri, Khusnul., Roky Apriansyah., Muhklas Adi Putra. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*, Vol 2, No 2.
- Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Halik, Nadila Novita. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Kantor Cabang Balikpapan. *Skripsi*. Universitas Balikpapan.
- Hasibuan, M.S. 2021. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- 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*, Vol. 3 No. 3, pp.259–263.
- Mahennoko, A. A & Adiwibowo, A. S. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2019. *Human Resource Management = Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundakiri dan Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1.
- Nurhasanah. 2019. Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Prasetyo, E.T. & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, Vol. 3, No. 1, pp.21–30.

- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rialmi, Z. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 3, pp.286-298.
- Shofwani, S.A. & Hariyadi, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, Vol. 11, No. 1, pp.52-65.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. 2019. Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bpr Dana Nusantara di Kota Batam. *Open Journal System*, Vol. 2, No. 3, pp. 272-282.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, E. 2018. Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, Vol. 12, No. 2, pp.30-41.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 2, No. 3.
- Yadewani, Dorris., Herni Widiyah Nasrul. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 3, pp. 573-588.