

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. KABEL PIPA LISTRIK DENPASAR

I Ketut Franky Widiana¹, I Ketut Setia Sapta², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

frankywdna@gmail.com

ABSTRACT

Sumber daya manusia memegang peranan krusial untuk dinamika keseluruhan sebuah organisasi atau perusahaan. Pengkajian ini bertujuan guna mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasikan kompensasi pada CV Kabel Pipa Listrik Denpasar. Sampel pengkajian ini sejumlah 34 karyawan yang ditetapkan dari metode sampel jenuh. Pengkajian ini bermetode alternatif dengan basis component-based SEM atau variance, yaitu Partial Least Square (PLS), memakai media SmartPLS versi 4.0. Pengkajian ini menghasilkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi, kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, serta disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan melalui kompensasi. Hasil ini mempunyai makna bahwa penting untuk perusahaan dalam menekankan budaya disiplin kerja, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Zaman globalisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan guna bisa bertahan untuk bersaing di bisnis global. Dalam meraih target yang sudah dibuat, perusahaan tentunya mempunyai pekerja yang kinerjanya bagus atau unggul serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Performance ialah semua tanggung jawab yang bisa dihasilkan tiap pekerja disebuah himpunan dalam meraih target yang konsisten atas tugas yang sudah dibebankan padanya (Hasyim, et al., 2020). Kinerja karyawan berkaitan pada prestasi tiap pekerja yang setiapnya selaras dari keinginan juga kebijakan himpunan (Wahyudi, et al., 2022:166). Dari asumsi Armstrong (2006), kinerja pegawai ialah hasil kerja yang bisa diraih pegawai selaras dengan kewajibanya untuk meraih target perusahaan dengan legal serta tidak menyimpangi hukum.

Terdapat faktor yang mendampaki kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Dari asumsi Arijanto (2019:13) menjabarkan disiplin kerja ialah tahap pelatihan pegawai dalam membentuk sikap serta perilaku untuk menaati kebijakan yang ada supaya aktivitas disebuah perusahaan bisa terlaksana secara optimal. Selaras dengan asumsi Sutrisno (2019:97) disiplin kerja ialah kegiatan yang dilaksanakan guna mengubah kebiasaan pekerja secara mengembangkan kesadaran serta kesediaanya untuk mematuhi seluruh kebijakan yang ada. Disiplin kerja, seperti yang dijelaskan pada kutipan di atas merupakan proses atau aktivitas yang bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan agar patuh pada kebijakan yang ada di perusahaan.

Selain disiplin kerja, kompensasi tergolong faktor kritis untuk manajemen SDM. Hal ini berdampak langsung terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi tidak hanya meliputi tunjangan atau imbalan, namun juga beragam wujud insentif serta penghargaan lainnya yang dapat mempengaruhi kehadiran, motivasi, dan loyalitas karyawan. Pentingnya kompensasi dalam konteks ini tidak hanya terletak dari unsur keuangan, namun pada pengakuan dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dalam organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasarudin (2020), kompensasi ialah *reward* yang dibagikan perusahaan pada pekerjanya dalam melaksanakan beragam kewajiban tugasnya tersebut. Dari asumsi Juhaeti & Rahayu (2022), menjabarkan kompensasi ialah seluruh penghasilan berwujud barang atau uang yang diterima pekerja atas imbalan dari jasa yang sudah mereka perankan untuk perusahaan. Target akhir kompensasi guna mempertahankan serta memotivasi seluruh pekerja.

CV Kabel Pipa Listrik, yang pertama kali dibuka pada tahun 1997-1998, adalah ritel bahan bangunan dan perlengkapan rumah yang memperkenalkan konsep belanja one-stop dalam satu atap. CV Kabel Pipa Listrik meluncurkan bisnis untuk menjangkau pelanggan yang lebih luas. Dengan visi sebagai perusahaan terkemuka disektor ritel serta distribusi di Indonesia, serta misi untuk memberikan pelayanan terbaik dan meningkatkan manajemen supply chain, CV Kabel Pipa Listrik berkomitmen untuk tetap menjadi pilihan utama pelanggan dalam memenuhi kebutuhan bahan bangunan dan perlengkapan rumah.

Target penjualan pada CV. Kabel Pipa Listrik periode tahun 2022-2023 pada table 1.1, mengalami fluktuasi yang signifikan tiap bulan. Dari kisaran pencapaian sasaran penjualan selama tahun ini adalah 86%. Dalam konteks evaluasi umum, pencapaian sebesar 86% menunjukkan bahwa perusahaan berada pada level yang memadai, menandakan bahwa sebagian besar target penjualan berhasil dipenuhi atau mendekati. Namun, fluktuasi yang signifikan terlihat dari bulan ke bulan, mengindikasikan perluasan ruang untuk konsistensi dalam pencapaian target tersebut.

Tabel 1. 1
Data Target Penjualan Pada
CV. Kabel Pipa Listrik Periode Tahun 2022-2023

No	Bulan	Target Penjualan	Penjualan	Penjualan (%)
1	Januari	Rp650.000.000	Rp600.000.000	92%
2	Februari	Rp420.000.000	Rp350.000.000	83%
3	Maret	Rp500.000.000	Rp450.000.000	90%
4	April	Rp525.000.000	Rp445.000.000	85%
5	Mei	Rp575.000.000	Rp505.000.000	88%
6	Juni	Rp525.000.000	Rp492.500.000	94%
7	Juli	Rp625.000.000	Rp525.500.000	84%
8	Agustus	Rp625.000.000	Rp535.000.000	86%
9	September	Rp600.000.000	Rp423.000.000	71%
10	Oktober	Rp725.000.000	Rp660.000.000	91%
11	November	Rp625.000.000	Rp445.500.000	71%
12	Desember	Rp1.000.000.000	Rp915.500.000	92%
TOTAL		Rp7.395.000.000	Rp6.347.000.000	86%

Selain itu, tingkat absensi pada CV Kabel Pipa Listrik periode tahun 2022-2023 seperti pada table 1.2, yang mencakup jumlah pegawai 34 orang berada pada rata-rata tingkat ketidakhadiran (absensi) selama tahun 2022-2023 adalah 6,66%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi yang tinggi. Maka dari itu, hal tersebut perlu mendapat atensi dari pihak CV Kabel Pipa Listrik Denpasar.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pada
CV. Kabel Pipa Listrik Periode Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Ketidakhadiran
1	2	3	4 (2x3)	5	6 (4-5)	7 (5:2) = x 100
Januari	34	27	918	30	888	7,35%
Februari	34	24	816	28	788	6,86%
Maret	34	25	850	20	830	4,90%
April	34	26	884	23	861	5,64%
Mei	34	25	850	28	822	6,86%
Juni	34	26	884	31	853	7,60%
Juli	34	27	918	29	889	7,11%
Agustus	34	27	918	25	893	6,13%
September	34	26	884	30	854	7,35%
Oktober	34	27	918	30	888	7,35%
November	34	26	884	22	862	5,39%
Desember	34	27	918	30	888	7,35%
Jumlah						79,90%
Rata – Rata						6,66%

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai ”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Kabel Pipa Listrik Denpasar”

LITERATUR

Teory Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori ini ialah teori yang menyatakan bahwa suatu hubungan sosial adanya unsur imbalan serta manfaat yang tentunya menguntungkan kedua belah pihak. Teori ini dikembangkan oleh John W dkk. Menjabarkan bila pekerja yang sudah memahami perusahaannya bisa mencukupi keperluannya, sehingga mereka akan menampilkan sikap juga kinerja yang perusahaan inginkan. Di teori ini, disebutkan bila kaitan social ada aspek pengorbanan, keuntungan, serta ganjaran yang saling mendampaki (Sunyoto dan Saksono, 2022).

Disiplin Kerja

Dari asumsi Wardianti (2020), menjabarkan bila disiplin kerja ialah bentuk rasa hormat tiap individu pada perusahaan serta mematuhi seluruh kebijakan yang berlaku. Dari asumsi Nabella & Perkasa (2023), menjabarkan bila disiplin ialah perilaku kesiapan seseorang menaati seluruh kebijakan yang ada. Disiplin kerja ialah hal yang berkembang dengan sukarela untuk pengorganisasian diri menjadi nilai kerja (Setyawan et all., 2022). Dibuat

simpulan bila disiplin kerja tergolong unsur fundamental untuk manajemen SDM yang berdampak langsung pada kinerja pegawai.

Kompensasi

Dari asumsi Nasurdin *et al.*, (2020), kompensasi ialah *reward* yang dibagikan perusahaan pada pekerjaannya dalam melaksanakan beragam kewajiban tugasnya tersebut. Dari asumsi Juhaeti & Rahayu (2022), menjabarkan kompensasi ialah seluruh penghasilan berwujud barang atau uang yang diterima pekerja atas imbalan dari jasa yang sudah mereka perankan untuk perusahaan. Target akhir kompensasi guna mempertahankan serta memotivasi seluruh pekerja.

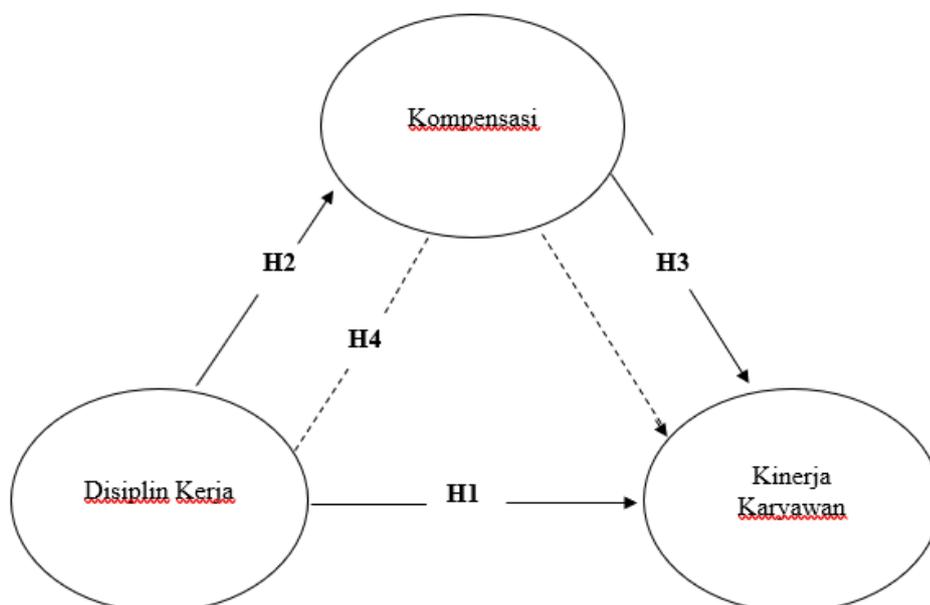
Kinerja Karyawan

Dari asumsi Zefeiti (2020) kinerja ialah hasil kerja yang mencakup segi kuantitas serta kualitas yang diraih pekerja untuk menyelenggarakan kewajibannya selaras dengan tugas yang sudah dibebankan padanya. Kinerja ialah sikap nyata yang ditunjukkan tiap individu menjadi prestasi kerja yang dihasilkan selaras tugasnya disebuah perusahaan (Nurhasanah & Rivai 2022). Kinerja ialah hasil yang diraih tiap pekerja untuk menyelenggarakan tugas kerjanya yang sudah diberikan padanya dilandaskan atas kesungguhan serta pengalamannya, kinerja ialah kolaborasi dari 3 aspek utama yang mencakup motivasi, minat serta kemampuan (Jufrizen, 2022). Dibuat simpulan bila kinerja pegawai ialah hasil kerja tiap pekerja yang sudah dijalankannya selaras dengan kewajiban yang sudah dibebankan padanya.

Kerangka Konseptual

Kaitan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan yang dimediasikan dari kompensasi pada CV Kabel Pipa Listrik Denpasar bisa diamati di gambar berikut:

Gambar 3. 2
Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Menurut Ismael (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Adapun hipotesis yang peneliti ajukan, yaitu: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Kabel Pipa Listrik Denpasar, H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi pada CV. Kabel Pipa Listrik, H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Kabel Pipa Listrik, H4: Kompensasi berpengaruh positif memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kabel Pipa Listrik

METODELOGI PENELITIAN

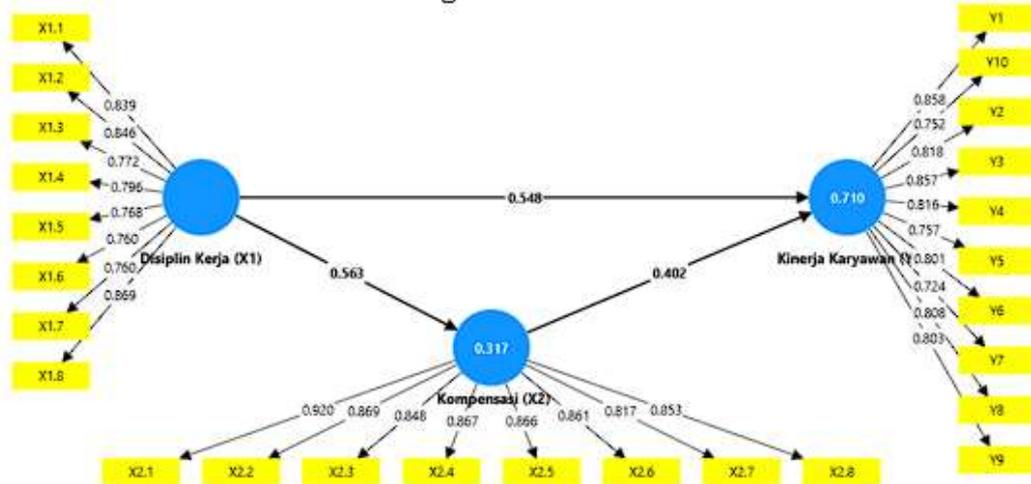
Pengkajian ini diselenggarakan di CV Kabel Pipa Listrik sebagai lokasi studi. Pemilihan lokasi ini dilakukan untuk menyelidiki dan menganalisis aspek-aspek terkait dengan topik penelitian. Obyek pengkajian adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. Pengkajian ini populasinya ialah semua pekerja yang totalnya 34 pegawai di CV. Kabel Pipa Listrik Denpasar. Dari asumsi Sugiyono (2019) Teknik sampling jenuh ialah cara penetapan sampel bila seluruh bagian populasi dipakai menjadi sampel. Sehingga guna menetapkan sampelnya, penulis memakai cara sampling jenuh sebab total populasi yang tidak terlalu banyak. Sampel pengkajian ini ialah semua pekerja CV. Kabel Pipa Listrik Denpasar yang totalnya 34 pegawai. Untuk menghimpun data di pengkajian ini dilaksanakan dari: wawancara, kuesioner serta observasi. Untuk menganalisa datanya dipakai media Partial Least Square dengan basis variance analisis path.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent validity)

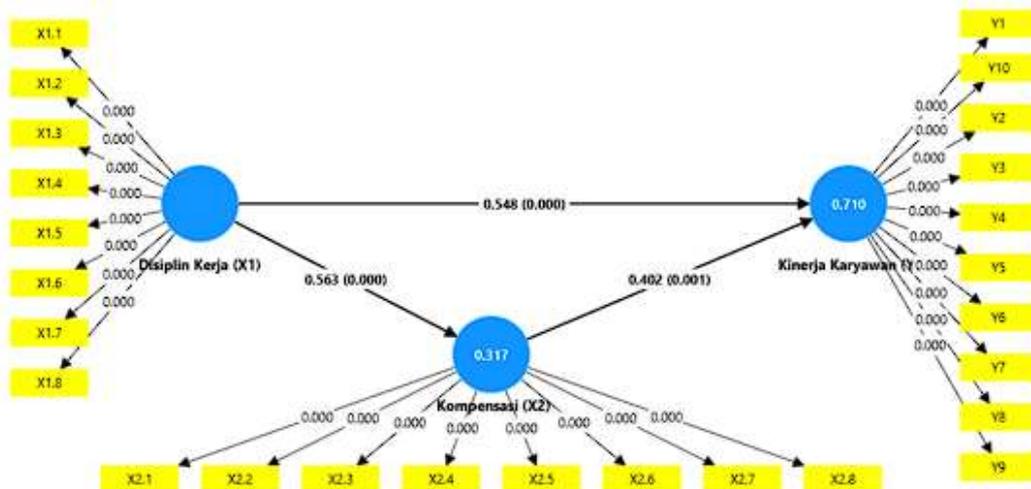
Convergent validity ialah sebuah asumsi untuk mengukur validitas indikator yang sifatnya reflektif. Evaluasi ini dilaksanakan dari pengecekan koefisien outer loading tiap instrument pada variabel latennya. Sebuah instrument disebut valid, bila koefisien outer loading berkisaran 0,60 – 0,70 lalu disebut tidak valid bila dibawah 0,50 (Ghozali & Lathan, 2022), juga signifikan ditaraf alpha 0.05 atau I-statistik 1,96. Hasil pengkalkulasiannya bisa diamati di Gambar 1.

Gambar 1
Algorithm Model



Hasil pengkalkulasian pengujian signifikansinya (boothstrapping) model bisa diamati di Gambar 2:

Gambar 2
Boothstraping inner model



2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasilnya menampilkan bila AVE semua konstruk > 0,50 maka mencukupi kriteria valid. Kriteria Fornell-Larcker sudah menampilkan akar kuadrat AVE tiap konstruk yang melebihi konstruk lainnya.

3. *Cronbach Alpha & Composite Reliability Composite Reliability*

Hasil pengujianya menampilkan bila tiap variabel bernilai cronbachs alpha > 0,6 serta composite reliability > 0,7. Dibuat simpulanya bila tiap variabel bernilai reliabilitas yang baik.

4. Evaluasi Model Struktural dari *R-Square* (R²)

Hasil pengujianya menampilkan nilai R² kompensasi sejumlah 0,317; berlandaskan asumsi Chin (Ghozali & Lathan, 2022), sehingga modelnya tergolong moderat, dimaknai bila disiplin kerja bisa menjabarkan kompensasi sejumlah 31,7%, selisihnya 68,3% didampaki variabel diluar pengkajian ini. Kinerja karyawan bernilai R-square sejumlah 0,710

tergolong model kuat, dimaknai bila kompensasi serta disiplin kerja bisa menjabarkan kinerja karyawan sejumlah 71% serta selisihnya 29% didampaki variabel diluar pengkajian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Uji disiplin kerja pada kinerja karyawan menampilkan hasil koefisien korelasi sejumlah 0,548, diasumsikan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 4,697 serta sign $0,000 < 0,05$, dibuat simpulan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Berikutnya uji disiplin kerja pada kompensasi menampilkan koefisien korelasi sejumlah 0,563, diasumsikan disiplin kerja berdampak positif pada kompensasi. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 6,560 serta sign $0,000 < 0,05$, dibuat simpulan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi.

Selanjutnya uji kompensasi pada kinerja karyawan mendapati koefisien korelasi sejumlah 0,402, diasumsikan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 3,472 serta sign $0,001 < 0,05$, dibuat simpulan bila kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisa datanya menghasilkan bila disiplin kerja pada kinerja karyawan mendapati koefisien korelasi sejumlah 0,548, diasumsikan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 4,697 serta sign $0,000 < 0,05$, dibuat simpulan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, Diasumsikan (H1) diterima. Ini dimaknai makin positifnya disiplin kerja sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Muzakir (2024) menampilkan bila disiplin berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Sindy (2023) menghasilkan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Hipotesis awal yang dibuat rumusnya menampilkan bila disiplin kerja pada kompensasi mendapati koefisien korelasi sejumlah 0,563, diasumsikan disiplin kerja berdampak positif pada kompensasi. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 6,560 serta sign $0,000 < 0,05$, dibuat simpulan bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi. Diasumsikan (H2) diterima. Ini dimaknai makin optimalnya disiplin kerja akan meningkatkan kompensasi. Hasilnya selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Meddy (2019) dimana disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi. Lalu pengkajian yang dilaksanakan Agus (2021) disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi. Selanjutnya pengkajian yang dilaksanakan Gayatrie (2023) disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kompensasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisisnya menampilkan bila kompensasi pada kinerja karyawan mendapati koefisien korelasi sejumlah 0,402, diasumsikan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Lalu mendapati t-statistik sejumlah 3,472 serta sign $0,001 < 0,05$, dibuat

simpulan bila kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Diasumsikan (H3) diterima. Ini dimaknai makin besarnya kompensasi bisa meninggikan kinerja pegawai. Ini selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Josua (2023) dimana kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian yang dilaksanakan Riswanda (2022) kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Pengkajian dari Santosa (2019) kompensasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa peran mediasi dari cara pengecekan dipengkajian ini atas disiplin kerja pada kinerja karyawan dari kompensasi mendapati koefisien korelasi sejumlah 0,226, diasumsikan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dari kompensasi. Mendapati t-statistik sejumlah 2,774 serta sign $0,006 < 0,05$, dibuat simpulanya bila disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan dari kompensasi. Diasumsikan (H4) diterima. Ini menampilkan bila disiplin kerja bisa meninggikan kinerja pegawai yang dibantu dari segi kompensasi. Selaras hasilnya dari pengkajian yang dilaksanakan Wahyu (2020) kompensasi menjadi pemediasi berdampak pada disiplin kerja serta kompensasi menjadi pemediasi berdampak positif pada kinerja pegawai. Berikutnya pengkajian yang dilaksanakan Ardiyansyah (2021) kompensasi menjadi pemediasi berdampak pada disiplin kerja serta kompensasi menjadi pemediasi berdampak positif pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian pada CV. Kabel Pipa Listrik adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Kabel Pipa Listrik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkatnya kompensasi pada CV. Kabel Pipa Listrik.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Kabel Pipa Listrik.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran kompensasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung ketika didukung oleh kompensasi yang memadai. Dengan kata lain, disiplin kerja yang tinggi, yang dimediasi oleh kompensasi yang baik, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alpanda, D., F., Defia, R., A., & Almira, D., P. 2023. *The Effect of Compensation, Work Lifee Balance, and Work Environment on Employee Work Loyalty in Telecommunication Companies in Bandar Lampung*. *Jurnal Technobiz*, Vol 6, No. 1, pp.9-20.
- Bagis, F., & Wiwik. 2022. Work-Life Balance dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Dalam *Prosiding 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022*, Vol 11, No. 1, pp. 90-97.
- Blau, Peter. 1964. *Exchange And Power in Social Life*. California: Stanford University Press.
- Budiani, M. 2021. Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 8, No. 8, pp. 130–141.
- Budiyono, Tri, W., Muhammad, R. 2022. Effect Analysis of Compensation, Work Environment and Leadership on Ship Crew Loyalty With Work Motivation as Intervening Variable at PT. Salam Pacific Indonesia Lines. *Dinasti International Journal of Managemnt Science*, Vol 3, No. 3, pp. 566-577.
- Chaerudin, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak.
- 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).
- Fadhila, N., & Endang, S. 2021. 2023. The Effect of Compensation, Work Lifee Balance, and Work Environment on Employee Work Loyalty in Telecommunication Companies in Bandar Lampung. *AFEBI Management and Business Review*, Vol 6, No. 2, pp.140-148.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. 2017. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 14, No. 4, pp. 441-456.
- Fisher. 2019. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancemen. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 14 No. pp.4.643 -653.
- Hobson, B. (2020). *Worklife balance the agency & capabilities gap*. UK: Oxford University Press.
- Jufrizen, J. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15, No. 1, pp. 37-47.
- Kadir, A. 2021. Pengaruh Pelayanan Internal Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Di Kantor Kecamatan Batulappa. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 2, No. 1, pp. 150-157.

- Manoppo, D., Rosalina, A., M. & Yantje. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia, TBK di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 9, No. 1, pp. 335-344.
- Manurung, N & Hasrudy Tanjung. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Kinerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Sekretariat Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Hunaniora*, Vol 5, No 1, pp.75-89
- Puspitawati, N. M. D., Semita, N. K. D. K. P., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali). *Business and Entrepreneurial Review*, 23(2), 221-234.
- Pulungan, Z., K. & Rindi, A. 2022. Effect of Compensation, Work Environment and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *Journal of Religion, Social, Cultural and Political Sciences*, Vol 7, No. 2, pp. 99-112.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 6, No. 12, pp. 1–15.
- Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline and Work Motivaton on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 6, No. 1, pp.124-135.
- Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- Yulianti, Dewi, S., Ari, S., Juhadi, S. Abdul, R. 2020. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The Internastional Journal of Social Sciences World*, Vol 2, No. 2, pp. 20-31