

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ERAJAYA SWASEMBADA

Nur Afifah Septiani¹⁾ dan Siwi Nur Indriyani²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: afifahseptiani1309@gmail.com¹⁾; siwiindriyani76@gmail.com

Submit : 15 Juli 2024, Review : 5 Agustus 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

The analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Eraja Swasembada. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population of this research is all employees of PT. Erajaya Swasembada Mall Gandaria City Branch, South Jakarta, The sampling technique in this research used a saturated sampling technique. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the research show that in simultaneous and partially ways compensation and work discipline have a positive and significant effect on the performance employees of PT. Erajaya Swasembada, Gandaria City Mall Branch, South Jakarta.

Keywords: *Compensation (;) Work discipline (;) Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Mall Gandaria City Jakarta Selatan, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda dan sederhana kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Mall Gandaria City Jakarta Selatan.

Kata kunci: Kompensasi (;) Disiplin kerja (;) Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Suatu negara pasti mempunyai dan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai oleh negara tersebut, misalnya bidang ekonomi, sosial dan sebagainya. Sumber daya manusia terbagi menjadi dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan diri sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat



dinamis dan juga mempunyai kemampuan untuk terus berkembang. Pada umumnya pimpinan organisasi berharap kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karya dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Kinerja perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2016), adalah: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan Kemandirian.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu nya adalah faktor kompensasi. Konsep kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik fisik maupun tidak, yang harus diperhitungkan untuk kemudian diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Kompensasi sebanding dengan hadiah, namun dalam dunia kerja atau bisnis, kompensasi lebih sering dilihat dalam bentuk gaji atau tunjangan. Biasanya dipadukan dengan apresiasi kepada karyawan yang mendukung perkembangan bisnis secara positif dan berkelanjutan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2016), adalah: 1) Upah dan gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan; dan Fasilitas.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Farida dan Hartono (2016), disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan ketaatan karyawannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Indikator disiplin kerja menurut Moenir (2010), yaitu: 1) Ketepatan waktu; 2) Tanggung jawab; dan 3) Ketaatan.

Berdasarkan observasi kepada karyawan PT. Erajaya Swasembada menurut karyawan yang bekerja pada Bagian penjualan mengatakan bahwa tugas yang mereka



lakukan lebih berat dibanding dengan bagian yang lain contohnya (*leader, head area* dan lain-lain). Karyawan di tuntutan untuk menjual produk semua produk dalam jumlah yang cukup banyak dalam target sebulan, karyawan mengatakan jika tidak memenuhi target akan diberikan hukuman. Tetapi jika karyawan memenuhi semua yang diwajibkan oleh perusahaan gaji/kompensasi tidak sesuai dengan usaha karyawan. Isu yang keluar dari berbagai pihak yang mendapatkan bagian besar atau kompensasi dari beberapa merek (*brand*) yang berkontribusi lebih banyak diberikan kepada *head area/territory sales head*. Gaji/kompensasi yang mereka dapatkan tidak sama besarnya dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan ungkapan tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai tidak puas dengan pekerjaannya.

Erajaya Swasembada (PT Erajaya Swasembada Tbk, IDX: ERAA) adalah perusahaan ritel dan distribusi perangkat elektronik yang berhubungan dengan telekomunikasi seperti *handset*, kartu SIM, kartu *voucher* prabayar, aksesoris, komputer, dan semua jenis gadget elektronik. Direktur Utama ERAA terakhir hingga tahun 2015 adalah Budiarto Halim. Karena kepemilikannya atas empat anak perusahaan yaitu Erafone Artha Retailindo, Sinar Eka Selaras, Era Sukses Abadi, dan Teletama Artha Mandiri (TAM), ERAA juga dikenal dengan nama Erajaya Group. Pemegang saham utama perusahaan ini adalah Eralink International sebesar 59,97% Riwayat bisnis.

Dalam kegiatan operasional di toko masih sering ditemukan masalah yang berhubungan dengan layanan kepada konsumen yang disebabkan dengan berbagai faktor. Banyak keluhan konsumen kepada karyawan di toko dalam pelayanan yang kurang memuaskan bagi pelanggan. Sehingga adanya kritik dan saran dari pelanggan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dua tahun terakhir, khususnya pada store Ibox di Mall Kota Kasablanka banyak sekali konsumen yang memberikan kritik dan saran terhadap pelayanannya melalui email yang dibaca langsung oleh tim *customer service* dan dilaporkan ke *head area* yang menghandel area tersebut.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Berdasarkan observasi dilakukan kepada karyawan PT. Erajaya Swasembada masih banyak karyawan yang memanipulasi absensi kehadiran kerja. Absensi yang dilakukan oleh karyawan PT. Erajaya Swasembada adalah menggunakan aplikasi Pro-int, dimana ketika karyawan absen harus menampilkan wajah dan latar belakang toko. Tetapi masih banyak karyawan yang tidak menampilkan latar belakang tokonya, sehingga banyak karyawan yang masih di rumah tetapi sudah absen kehadiran di toko. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dengan adanya ketelitian terhadap pengecekan absensi karyawan yang berada di toko agar tidak terjadinya kembali manipulasi jam dan lokasi. Menurut alasan karyawan tersebut, karyawan melakukan hal ini dikarenakan banyak atasan yang tidak adil dengan gaji/kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Bahkan karyawan mengatakan setiap bulannya karyawan selalu lembur penuh waktu dari buka toko pukul



10.00 WIB hingga pukul 22.00 WIB dan karyawan tidak mendapatkan uang lemburan, padahal itu selalu terjadi di setiap hari sabtu dan minggu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menanalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Erajaya Swasembada.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Mall Gandaria City Jakarta Selatan, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota popylasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel sebanyak 30 orang. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang kompensasi dengan jumlah 8 butir pernyataan, disiplin kerja dengan jumlah 9 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompensasi	0.611	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.774	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.715	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 26 tahun 2024



Analisis regresi linier berganda

Tabel 2. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,858	0,736	6,041	0,592	0,004	0,05
Disiplin Kerja				0,454	0,005	

Pengujian Signifikan
 $F_{hitung} > F_{tabel} = 36,689 > 3,054$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan
Sumber: data diolah SPSS V.26 (2024)

$$Y = 6,041 + 0,592.X_1 + 0,454.X_2$$

Berdasarkan tabel 2, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($36,689 > 3,054$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,858, artinya ada hubungan yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.736, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,6% kepada kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 26,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Koefisien kompensasi sebesar 0,592, artinya jika ada kenaikan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan akan meningkat sebesar 0,592 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,454, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu, maka kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan akan meningkat sebesar 0,454 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Kompensasi	0,802	0,643	4,843	1,138	0,000	0,05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,098 > 2,048$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan
Sumber: data diolah SPSS V. 26 (2024)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,843 + 1,138 (X_1)$$



Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.802, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 64,3% kepada kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 35,7% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Koefisien regresi kompensasi sebesar 1,138, artinya jika ada kenaikan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan akan meningkat sebesar 1,138 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Disiplin Kerja	0,818	0,669	14,283	0,755	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$t_{hitung} > t_{tabel} = 7,524 > 2,048$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah SPSS V. 26 (2024)

Persamaan Regresi $Y = 14,283 + 0,755 (X_2)$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.818, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.669, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 66,9% kepada kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 33,1% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,755, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan akan meningkat sebesar 0,755 kali, atau sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Isyandiari, (2017), Ridwan dan Muharomi, (2019), dan Arif, *et al* (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan, upah diberikan pada karyawan yang melebihi jam kerja, insentif diberikan pada karyawan yang dapat mencapai target dalam bekerja, diberikan bagi karyawan yang berprestasi, karyawan mendapatkan tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa, mendapatkan program dana pensiun, adanya mobil antar jemput bagi karyawan dan tersedianya tempat parkir khusus bagi karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo dan Kempa, (2017), dan Nurhabibah, *et al*, (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan tepat waktu dalam bekerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, dapat menghemat waktu dalam bekerja, bertanggung jawab atas pekerjaan yang di tugaskan, selalu mengevaluasi hasil pekerjaannya, berani menerima resiko atas kesalahan dalam bekerja, taat terhadap aturan perusahaan, taat atas perintah pimpinan dan taat terhadap prosedur dan metode kerja yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sahyunu, *et al*, (2022), Akib, *et al*, (2022), Iptian, *et al* (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: sebagai berikut: 1) Peningkatan kompensasi dan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan; 2) Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan; dan 3) Peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang mungkin dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan untuk perusahaan adalah sebagai berikut lain: 1) Bagi perusahaan; Pihak perusahaan agar dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja karyawan karena mempunyai sumbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2) Bagi penelitian selanjutnya; a). Perlu adanya penelitian yang terkait dengan kinerja karyawan dengan sampel yang lebih besar; b). Perlu menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi; c). Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan atau instansi yang berbeda sebagai objek penelitian; d) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukkan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA



Akib., Mansyur., Kurdin dan Demina. (2022), "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in State Islamic Religious Higher Education". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 06 No. 02 (2022). Hal. 586-602

Arif, Muhammad., Syaifani, Putri Endah., Siswandi, Yudi dan Jufrizen. (2019), "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance". *Proceeding of The 3th Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (2019)*. Hal 263-276.

Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Iptian, Riut., Zamroni dan Efendi, Riyanto. (2020), "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance". *Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, Issue 8. September 2020. Pages: 145-152

Isyandiari, Any. (2017), "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Martijan Kediri". *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11 No. 1 Agustus 2017. Hal. 1-8.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.

Moenir, A.S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

Nurhabibah, Fauziah., Riadi, Frid., Adinata, Ujang Wawan Sam dan Adang. (2023), "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at a Telephone Company Located in Bandung)". *Acman Accounting and Management Journal*. Vol. 3 No. 2, Agustus 2023. Hal. 127-137.

Ridwan, Muhammad dan Muharomi, Ahmad. (2019), "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mulia Sukses Jaya di Bogor". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 No. 1 Desember 2019. Hal. 1-16

Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sahyunu., Titop, Herman., Muslimin., Djauhar, Asri., Imran dan Pratiwi, Anggy. (2022), "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Hotel Plaza Inn Kendari". *International Journal Management and Education in Human Development*. Vol. 02. Issue 04. Page 674-679

Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Susilya. (2017). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura". *Jurnal Agora*. Vol. 5 No. 3. (2017).

