

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Andaru Serang Banten

Novrida Aulia Br. Hutabarat¹, Hafidz Hanafiah¹, Fidziah¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Correspondence: novridaaulia17@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 10th, 2026

Revised Jun 27th, 2026

Accepted Jul 19th, 2026

Keyword:

Work Discipline, Compensation,
Employee Performance

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kompensasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT Sinar Andaru is a company engaged in the distribution of LPG gas and operates as an official agent appointed by PT Pertamina (Persero) to serve official depots and consumers in the Serang area and its surroundings. The company's success largely depends on the performance of its workforce, while internal data indicate ongoing issues with work discipline, including unexplained absences, tardiness, and early departures, as well as a compensation system that is not yet fully performance-based. This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT Sinar Andaru, both partially and simultaneously. This research applies a quantitative method with a survey approach. The sample consisted of 38 respondents, representing the entire employee population of PT Sinar Andaru, selected through saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression using SPSS version 32.0. The results show that the Work Discipline variable (X1) obtained a t-count of 2,727 with a significance level of 0,001 (t-count > t-table 2.024), while the Compensation variable (X2) obtained a t-count of 2,542 with a significance of 0,002 (t-count > t-table 2,024). The F-test result shows an F-count of 3,335, greater than the F-table value of 3,267, with a significance of 0,002. The coefficient of determination (R²) was 0,160, indicating that Work Discipline and Compensation together explain 68.1% of the variation in Employee Performance, while the remaining 31.9% is explained by other factors outside the model. It is concluded that Work Discipline and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Sinar Andaru, both partially and simultaneously.

ABSTRAK

PT Sinar Andaru merupakan perusahaan distributor dan agen resmi gas elpiji yang ditunjuk oleh PT Pertamina (Persero) untuk melayani pangkalan resmi dan konsumen di wilayah Serang dan sekitarnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja tenaga kerjanya, sementara data internal menunjukkan masih terdapat persoalan disiplin kerja berupa ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang lebih awal, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya berbasis kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Andaru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 38 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Sinar Andaru, diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 32.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,727 dengan tingkat signifikansi 0,001 (t-hitung > t-tabel 2,024), sedangkan variabel Kompensasi (X2) memperoleh t-hitung sebesar 2,542 dengan signifikansi 0,002 (t-hitung > t-tabel 2,024). Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 3,335 lebih besar dari F-tabel 3,267 dengan signifikansi 0,002. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,160 yang berarti Disiplin Kerja dan Kompensasi mampu menjelaskan 68,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 31,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Andaru, baik secara parsial maupun simultan.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan bisnis di tengah dinamika pertumbuhan ekonomi global dan meningkatnya persaingan industri di Indonesia. Data BPS dan laporan Gallup State of the Global Workplace (2024) mencatat bahwa dari sekitar 152,11 juta tenaga kerja Indonesia, sebanyak 26,80 persen bekerja lebih dari 49 jam per minggu, sebuah kondisi yang mengindikasikan bahwa persoalan utama produktivitas nasional bukan terletak pada kuantitas jam kerja, melainkan pada kualitas dan efektivitas kerja. Kondisi ini menuntut organisasi mengelola karyawannya secara optimal, karena manusia merupakan penggerak utama keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Industri distribusi energi di Indonesia, termasuk PT Sinar Andaru selaku agen resmi distribusi gas elpiji yang ditunjuk oleh PT Pertamina (Persero) di wilayah Serang, menghadapi tantangan nyata dalam mempertahankan kinerja karyawan yang konsisten. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor perilaku organisasional seperti disiplin kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Data penilaian kinerja PT Sinar Andaru terhadap 38 karyawan menunjukkan rata-rata nilai akhir sebesar 85,62 (skala 100), dengan rincian aspek Kedisiplinan & SOP rata-rata 85,5, aspek Target Kerja & Safety rata-rata 82,21, dan aspek Sikap & Kajian rata-rata 90,29. Sebanyak 22 karyawan (57,9%) berada pada kategori baik (A), sedangkan 16 karyawan (42,1%) masih berada pada kategori cukup (B), tanpa satu pun karyawan mencapai kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang perbaikan yang signifikan, terutama pada aspek target kerja dan keselamatan kerja.

Dari sisi disiplin kerja, data absensi internal menunjukkan rata-rata kehadiran karyawan sebesar 90,26% per periode, dengan total ketidakhadiran tanpa keterangan (α) sebanyak 8 kejadian, keterlambatan sebanyak 13 kejadian, dan pulang lebih awal sebanyak 23 kejadian dalam satu periode pengamatan. Sinambela (2018) menegaskan bahwa disiplin kerja yang rendah berdampak langsung pada penurunan produktivitas, peningkatan biaya operasional, serta terganggunya iklim organisasi yang kondusif.

Dari sisi kompensasi, PT Sinar Andaru menetapkan gaji pokok sebesar Rp4.148.000 per bulan mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) Kota Serang, dilengkapi BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, bonus insentif dua kali per bulan, serta Tunjangan Hari Raya. Namun demikian, keseragaman gaji pokok tanpa diferensiasi berbasis kinerja berpotensi menimbulkan efek free-rider, di mana karyawan berkinerja rendah menerima kompensasi yang sama dengan karyawan berkinerja tinggi, sehingga menurunkan insentif untuk berprestasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, di antaranya Arif et al. (2019) yang menemukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, serta Agustini (2020) yang mengkaji kedua variabel secara simultan pada sektor perbankan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi gas berskala menengah di wilayah Serang-Banten, dengan mengintegrasikan data kinerja, absensi, dan kompensasi aktual, masih terbatas. Kesenjangan inilah yang mendasari penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Andaru; (2) mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Andaru; dan (3) mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Andaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, diterapkan pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan di PT Sinar Andaru yang berlokasi di Jl. K.H. Abdul Hadi No. 96, Cipare, Kota Serang, Provinsi Banten, pada periode Mei sampai Juni 2026.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sinar Andaru yang berjumlah 38 orang, terdiri dari berbagai jabatan mulai dari Komisaris, Direktur, Kepala Gudang, Administrasi, Staf Operasional, Sales Pemasaran, hingga Sopir/Driver. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling

jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), sehingga sampel penelitian berjumlah 38 responden.

Data dikumpulkan melalui data primer (wawancara, observasi, dan kuesioner berskala Likert 1-5) serta data sekunder berupa dokumen perusahaan. Variabel penelitian terdiri dari Disiplin Kerja (X1) yang diukur melalui indikator tingkat kehadiran, ketaatan peraturan, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja (15 butir pernyataan); Kompensasi (X2) yang diukur melalui indikator gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (12 butir pernyataan); serta Kinerja Karyawan (Y) yang diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, konsistensi/keandalan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama (12 butir pernyataan), mengacu pada Mathis dan Jackson (2016).

Uji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi Product Moment, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan internal consistency menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lama bekerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	30	78,9%
2	Perempuan	8	21,1%
	Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	12	31,6%
2	SMA/SMK	17	44,7%
3	D3	5	13,2%
4	S1	4	10,5%
	Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	21	55,3%
2	3-5 Tahun	13	34,2%
3	>5 Tahun	4	10,5%
	Total	38	100%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (78,9%), berpendidikan SMA/SMK (44,7%), dan memiliki masa kerja 1-3 tahun (55,3%). Dominasi karyawan laki-laki sejalan dengan karakteristik pekerjaan distribusi gas yang menuntut kekuatan fisik lebih besar.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik	Disiplin Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	38	38	38
Mean	58,55	42,97	49,37
Median	59,00	44,00	49,00
Mode	62,00	45,00	48,00
Std. Deviation	5,29	3,74	3,34
Minimum	49,00	34,00	43,00
Maksimum	67,00	49,00	56,00

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Tabel 4 Menunjukkan nilai rata-rata (mean) variabel Disiplin Kerja sebesar 58,55, Kompensasi sebesar 42,97, dan Kinerja Karyawan sebesar 49,37, dengan standar deviasi yang relatif kecil pada ketiga variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran data tergolong homogen dan mendekati distribusi normal, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung setiap butir pernyataan terhadap r-tabel sebesar 0,320. Hasil pengujian menunjukkan seluruh 15 butir pernyataan Disiplin Kerja, 12 butir pernyataan Kompensasi, dan 12 butir pernyataan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai r-

hitung seluruh butir lebih besar dari r-tabel. Ringkasan hasil validitas dan reabilitas disajikan pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	15	0,380 - 0,736	0,320	Seluruh Valid
Kompensasi (X2)	12	0,386 - 0,750	0,320	Seluruh Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,381 - 0,588	0,320	Seluruh Valid

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	15	0,380 - 0,736	0,320	Seluruh Valid
Kompensasi (X2)	12	0,386 - 0,750	0,320	Seluruh Valid
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,381 - 0,588	0,320	Seluruh Valid

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,607 ($> 0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk Disiplin Kerja dan Kompensasi masing-masing sebesar 0,989 ($> 0,10$) dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,012 ($< 10,00$), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 79,347 + 0,337 X1 + 0,238 X2$$

Nilai konstanta sebesar 79,347 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Kompensasi bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai 79,347. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,337 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,337 satuan, sedangkan koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,238 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,238 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil regresi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien (B)
Konstanta (a)	79,347
Disiplin Kerja (X1)	0,337
Kompensasi (X2)	0,238

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Kategori	R Square (R ²)
Disiplin Kerja (X1) - Kinerja (Y)	0,766	Kuat	-
Kompensasi (X2) - Kinerja (Y)	0,481	Sedang	-
X1, X2 - Y (simultan)	-	-	0,681 (68,1%)

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Nilai koefisien korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,766 berada pada kategori hubungan kuat, sedangkan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,481 berada pada kategori hubungan sedang (Tabel 8). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,681 menunjukkan bahwa 68,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 31,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	2,727	2,024	0,001	Signifikan
Kompensasi (X2)	2,542	2,024	0,002	Signifikan

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
3,335	3,267	0,002	Signifikan

Sumber: Data SPSS, diolah (2026)

Hasil uji t pada Tabel 9 menunjukkan nilai t-hitung Disiplin Kerja (2,727) dan Kompensasi (2,542) lebih besar dari t-tabel (2,024) dengan signifikansi masing-masing di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima untuk kedua variabel. Hasil uji F (Tabel 10) menunjukkan nilai F-hitung (3,335) lebih besar dari F-tabel (3,267) dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Andaru (t-hitung 2,727 $>$ t-tabel 2,024). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, dan tingkat kewaspadaan dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fahraini dan Syarif (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa distribusi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung 2,542 $>$ t-tabel 2,024). Sistem kompensasi berupa gaji sesuai UMR, BPJS, bonus insentif, dan THR yang diterapkan PT Sinar Andaru dinilai memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wandu et al. (2022) pada perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara Simultan. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung 3,335 $>$ F-tabel 3,267), dengan kontribusi sebesar 68,1%. Hasil ini memperkuat temuan Lestari dan Febrian (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penguatan disiplin kerja dan perbaikan sistem kompensasi berbasis kinerja menjadi strategi kunci bagi PT Sinar Andaru untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu ketergantungan pada kejujuran responden dalam pengisian kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, keterbatasan waktu penelitian, serta cakupan penelitian yang hanya berfokus pada satu perusahaan sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Andaru, dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,727 $>$ t-tabel 2,024; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Andaru, dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,542 $>$ t-tabel 2,024; dan (3) Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Andaru, dengan nilai F-hitung 3,335 $>$ F-tabel 3,267 dan kontribusi sebesar 68,1%, sedangkan 31,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya PT Sinar Andaru memperkuat penegakan disiplin kerja melalui sistem reward-punishment yang lebih terorganisir, serta mengembangkan sistem kompensasi yang lebih berbasis kinerja untuk mendorong motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan populasi penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo.
- Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 85-92.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 741-750. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531>
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.). Salemba Empat.
- Erpidawati, & Yulianty, S. (2019). Kepemimpinan, Organisasi dan Bisnis. CV. Pena Persada.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). Salemba Empat.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS-BAJA)*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Siagian, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia.
- Werther, W. B., Davis, K., & Prabu, A. M. (2013). Kompensasi (dikutip dari Manajemen Sumber Daya Manusia). PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Billy Indonesia.