

The Influence of Compensation, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Kubota Indonesia

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kubota Indonesia

Ilham Dwi Syahputra^{1*}, Askar Yuniarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

ilhamdwisyahputra2807@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of compensation, work motivation, and work discipline on the performance of employees at PT. Kubota Indonesia. The respondents of this study are all employees of PT. Kubota Indonesia, totaling 95 people. The sampling technique used is saturated sampling (census) and the data were analyzed using multiple linear regression. Data were collected through the distribution of questionnaires to the employees of PT. Kubota Indonesia and analyzed using SPSS. The results of the study indicate that compensation has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kubota Indonesia. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kubota Indonesia yang berjumlah 95 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kubota Indonesia dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, perusahaan berkembang pesat dan persaingan bisnis semakin ketat, mendorong perusahaan untuk terus berinovasi demi meraih keuntungan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan, sehingga manajemen yang baik diperlukan untuk mengelola dan mengatur SDM ini. Menurut Barima et al (2021), keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja SDM, yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja sesuai tanggung jawabnya. Simamora (2017) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah kunci kesuksesan perusahaan, dan tanpa kinerja yang baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. PT Kubota Indonesia misalnya, menghadapi masalah dengan kinerja karyawan di bidang pemasaran yang tidak memuaskan pada tahun 2022, yang mengakibatkan penurunan penjualan dan dampak negatif pada perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Realisasi Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran PT Kubota Indonesia Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi Kinerja Karyawan
2020	100%	92,12 %
2021	100%	88,53 %
2022	100%	81,19 %

Sumber: PT Kubota Indonesia

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi kinerja pegawai PT Kubota Indonesia bidang pemasaran pada tahun 2020 hanya mencapai 92,12%, menurun menjadi 88,53% pada tahun 2021, dan turun lagi menjadi 81,19% pada tahun 2022. Meskipun penurunan ini kurang dari 10%, perusahaan masih kurang puas dengan hasil yang diperoleh setiap karyawan. Kinerja yang tidak memenuhi target ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam upaya meningkatkan performa karyawan.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, dan tunjangan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan penelitian Arifudin (2019) dan Jufrizen (2018) yang mendukung adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja, meskipun Rianda & Winarno (2022) menemukan sebaliknya. Selain itu, motivasi kerja juga berperan signifikan, dengan penelitian Kurniawati & Pranatha (2023) dan Rulianti et al. (2021) menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, meskipun Candana et al. (2020) menemukan hasil yang berbeda. Perusahaan harus menjaga agar kompensasi dan motivasi tetap optimal untuk mencapai kinerja maksimal dari karyawannya.

Selain kompensasi dan motivasi kerja, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan di PT Kubota Indonesia. Disiplin kerja yang baik penting untuk mencapai tujuan industri, mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, dan meningkatkan prestasi profesional. Menurut penelitian Pramularso & Anggraeni (2023) serta J. S. Hasibuan & Silvya (2019), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun Mangkunegara (2011) menemukan sebaliknya. Disiplin adalah sikap patuh terhadap norma dan peraturan yang berlaku, dan penting bagi PT Kubota Indonesia untuk mencapai hasil kerja maksimal. Data absensi menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan dari tahun 2020-2022.

Tabel 1. 2 Daftar Presensi Karyawan di Bidang Pemasaran PT Kubota Indonesia Tahun 2020-2023

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Alfa	Total
	L	P					
2020	60	35	95	288	24	9	33
2021	60	35	95	288	19	6	25
2022	60	35	95	288	11	1	12

Sumber : PT Kubota Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.2, tingkat presensi karyawan bidang pemasaran PT Kubota Indonesia menunjukkan penurunan jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, terdapat 33 karyawan yang terlambat atau alfa, dengan 24 karyawan terlambat dan 9 alfa. Pada tahun 2021, jumlah ini menurun menjadi 25 karyawan, dengan 19 terlambat dan 6 alfa. Pada tahun 2022, absensi semakin membaik dengan hanya 12 karyawan terlambat atau alfa, yaitu 11 terlambat dan 1 alfa, menunjukkan perbaikan signifikan dalam disiplin kerja karyawan.

Perumusan masalah penelitian adalah (1) Bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Kubota Indonesia; (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT Kubota Indonesia; (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kubota Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Menurut Amstrong M & Baron (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan hubungan kontribusi pada ekonomi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Amstrong M & Baron (2016) antara lain : *Personal Factors; Team leader; Team Factors; System Factors; Contextual Situational; Disiplin; Kompensasi; Motivasi.*

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan terbagi menjadi lima dimensi: kualitas kerja, yang mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas; kuantitas kerja, yang melihat durasi dan kecepatan kerja; tanggung jawab, yang mencerminkan kesadaran karyawan akan kewajiban mereka; kerja sama, yang mencakup partisipasi karyawan dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal; serta inisiatif, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah tanpa instruksi atasan. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja (ketepatan waktu, ketelitian, dan kesesuaian mutu), kuantitas kerja (target, kemampuan, dan hasil yang diperoleh), tanggung jawab (hasil kerja, pengambilan keputusan, dan penyelesaian tugas), kerja sama (kerja sama, kekompakan, dan keharmonisan), serta inisiatif (kemampuan mengatasi masalah, memberikan arahan, dan memecahkan masalah).

Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 1997). Menurut Hasibuan (2016), kompensasi finansial dan non-finansial yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif, karena karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Dessler (1997), kompensasi terdiri dari dua dimensi utama: kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, insentif, dan bonus yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan seperti biaya kesehatan, asuransi, cuti, dan berbagai fasilitas yang meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, seperti pelatihan, penghargaan, dan alat kerja yang memadai. Indikator kompensasi ini membantu mengukur seberapa baik perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk mendukung kinerja mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow 1970). Menurut teori, motivasi kerja dapat memberikan dampak positif pada karyawan dan organisasi, antara lain: meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, efektivitas pengelolaan pendidikan, prestasi kinerja, dan produktivitas karyawan.

Menurut Maslow (1970), dimensi motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, kesehatan), rasa aman (perlindungan dari bahaya), kebersamaan, sosial, dan cinta (teman, relasi, kasih sayang), harga diri (dihormati dan dihargai), aktualisasi diri (pemenuhan diri optimal melalui kecakapan dan potensi), keselamatan (keamanan kerja), dan kesehatan (tunjangan kesehatan seperti BPJS). Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik (sandang, pangan), rasa aman (keselamatan, kesehatan, keamanan di perusahaan), sosial (perasaan diterima, kerja sama tim, keharmonisan), penghargaan (pengakuan, pujian, perhatian), dan aktualisasi diri (motivasi, pendapat, kritik, gagasan kreatif).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2016). Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dampak disiplin kerja menurut Hasibuan (2016), meliputi beberapa aspek penting: tujuan yang jelas dan menantang, teladan dari pemimpin, balas jasa yang memadai, keadilan dalam memberikan balas jasa atau hukuman, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman yang efektif, dan ketegasan pimpinan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan termotivasi untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan patuh pada peraturan perusahaan.

Perumusan Hipotesis

Mengacu pada hubungan antar variable penelitian yang sudah dijelaskan, maka kerangka pikir penelitian ini menggambarkan tiga variable independent yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y1). Maka kerangka pemikiran yang digunakan sebagai berikut:

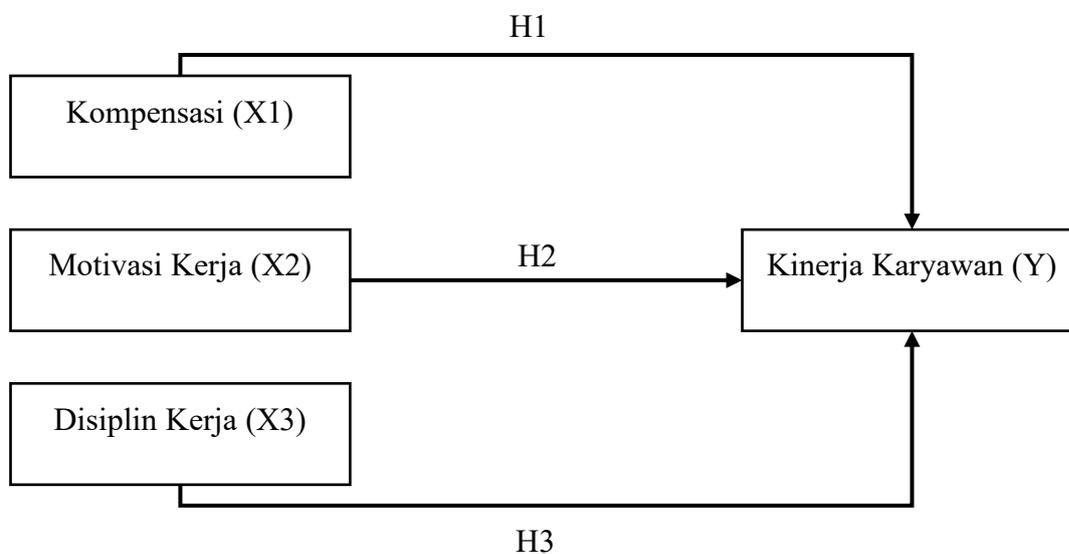


Figure 1 Kerangka Pemikiran

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
 H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan bidang pemasaran PT Kubota Indonesia yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu metode di mana seluruh populasi dianggap sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, di mana data kuantitatif berupa angka-angka diukur menggunakan statistik sebagai alat uji berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2014). Sumber data yang

digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui angket (kuesioner) dan dianalisis menggunakan SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Table 1 – Hasil Uji Validitas.

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,757	X1.1	0,903	> 0,5	Terpenuhi
		X1.2	0,707		
		X1.3	0,693		
		X1.4	0,645		
		X1.5	0,668		
		X1.6	0,607		
Motivasi Kerja (X2)	0,880	X2.1	0,677	> 0,5	Terpenuhi
		X2.2	0,647		
		X2.3	0,788		
		X2.4	0,644		
		X2.5	0,741		
		X2.6	0,623		
		X2.7	0,647		
		X2.8	0,636		
		X2.9	0,612		
		X2.10	0,706		
		X2.11	0,656		
		X2.12	0,668		
		X2.13	0,690		
		X2.14	0,650		
X2.15	0,705				
Disiplin Kerja (X3)	0,815	X3.1	0,789	> 0,5	Terpenuhi
		X3.2	0,696		
		X3.3	0,697		
		X3.4	0,564		
		X3.5	0,513		
		X3.6	0,738		
		X3.7	0,670		
		X3.8	0,859		
		X3.9	0,841		
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	Y1	0,890	> 0,5	Terpenuhi
		Y2	0,750		
		Y3	0,753		
		Y4	0,798		
		Y5	0,747		
		Y6	0,707		
		Y7	0,668		
		Y8	0,579		
		Y9	0,691		
		Y10	0,764		
		Y11	0,814		
		Y12	0,720		
		Y13	0,822		
		Y14	0,879		
		Y15	0,894		

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Kaiser Meyer Olkin (KMO) > 0,5 yang berarti bahwa semua variabel memenuhi persyaratan kecukupan sampel. Sedangkan dilihat dari nilai loading factor dari semua item dari masing masing variabel nilainya lebih besar dari 0,4 artinya semua item valid. Berarti semua variabel menunjukkan nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti sampel telah memenuhi syarat pengukuran kecukupan sampel.

Uji Reliabilitas

Table 2 – Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alfa	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,789	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,914	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,879	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,950	>0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3 – Hasil Regresi Linier Berganda.

Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,071	3,662	0,000	H1 Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,080	2,311	0,006	H2 Diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,649	2,625	0,023	H3 Diterima

Berdasarkan tabel 3, cenderung terlihat bahwa hipotesis 1 iditerima dengan alasan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Hipotesis 2 diterima dengan alasan bahwa nilai signifikansi adalah 0,006 < 0,05. Juga, hipotesis 3 diakui dengan mempertimbangkan fakta bahwa harga kepentingan adalah 0.023 <0.05. Dari hasil ini, persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y1 = 0,071 X1 + 0,080 X2 + 0,649 X3$$

Koefisien Determinan (R²)

Table 4 – Hasil Koefisien Determinan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,385	0,148	0,123

Berdasarkan tabel 4 koefisien determinasi atau R² memperoleh nilai sebesar 0,123 atau 12,3 persen yang berarti bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu berkontribusi sebesar 12,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 87,7% (100% - 12,3%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian.

Uji F

Table 5 – Hasil Uji F.

Model	Df	F	Sig
Regression	3	5,864	0,001

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada f tabel 5,864 > 2,41 dan nilai sig 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T

1. Uji Hipotesis 1: Hasil t hitung (2,311) lebih besar daripada t tabel (1,98373), sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H1).
2. Uji Hipotesis 2: Hasil t hitung (2,625) lebih besar daripada t tabel (1,98373), sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H2).
3. Uji Hipotesis 3: Hasil t hitung (2,958) lebih besar daripada t tabel (1,98373), sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H3).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kubota Indonesia (nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,071). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Kubota Indonesia. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Febrian (2024) dan Oscar et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompensasi, maka meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adpada PT Kubota Indonesia (nilai signifikansi = $0,006 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,080). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Kubota Indonesia. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Adinata & Yuniyanto (2024) dan Puspitasari & Yuniyanto, 2024 yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kubota Indonesia (nilai signifikansi = $0,023 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,649). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT Kubota Indonesia. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2024) dan Lestari & Febrian (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja pada diri karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja pada diri karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Adinata, R. S. , & Yuniyanto, A. (2024). (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(2).
- Afandi, P. (2018).). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Armstrong M, & Baron. (2016). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ketujuh). Erlangga.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* , 13(2), 184–190.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021).). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jne Kota Tegal. *Perwira Journal Of Economics And Business (Pjeb)*, 1(2), 137.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Triyana Iskandarsyah, Ed.; Jilid I (9th Ed)). Prenhallindo.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Usm* , 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 6(1), 287–297.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosidingthe National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital."* 1572–2621.
- Kurniawati, O., & Pranatha, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niki Mapan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 20(01), 13–23.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (1970). *Motivation And Personality*. New York. Harper & Row Publisher.

- Oscar, J., Marnisah, L., & Alie, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Dhuafa Mulia Palembang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(4), 2544–2550.
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Armada Samudra Global Jakarta. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150.
- Puspitasari, P., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 5(1), 1370–1378.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie Ykpn.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.