

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN MEDIASI DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PPI

SYIFA SABILA HADISAWA  
IDA FARIDA

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Sepanjang Jaya,  
Kec. Rawalumbu, Bekasi, 17114

[syifa.hadisawa@gmail.com](mailto:syifa.hadisawa@gmail.com), [ifd@stietrisakti.ac.id](mailto:ifd@stietrisakti.ac.id)

Received: August 09, 2025; Revised: August 12, 2025; Accepted: August 15, 2025

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of Compensation, Motivation, dan the Mediation of Discipline on Employee Performance at PT. PPI. The sampling technique used is saturation sampling, with a total sample of 142 respondents consisting of permanent dan non-permanent employees of PT. Pacific Prestress Indonesia (PPI). This study employed the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method with the assistance of SmartPLS dan SPSS software for data testing. The results indicate that compensation does not affects employee performance, work motivation affects employee performance, work discipline affects employee performance, compensation affects work discipline, dan work motivation affects work discipline. However, compensation does not affects employee performance through work discipline, whereas work motivation affects employees performance through work discipline.*

**Keywords:** *Compensation, Discipline, Employee Performance, Motivation*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Mediasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PPI. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan sampel sebanyak 142 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. Pacific Prestress Indonesia (PPI). Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS dan SPSS untuk pengujian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

**Kata kunci:** *Compensation, Discipline, Employee Performance, Motivation*

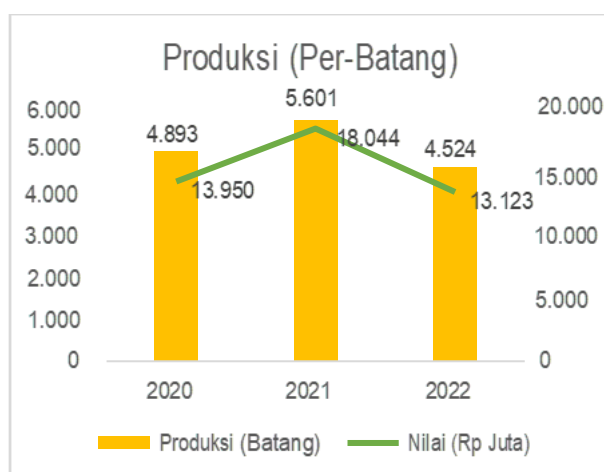
## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah membawa perubahan dalam dunia usaha baik industri jasa maupun industri manufaktur yang paling berdampak, salah satunya termasuk industri Beton *Precast* dan *Prestress*. Penurunan aktivitas ekonomi, dan kondisi pasar yang tidak stabil memberikan tekanan pada perusahaan-perusahaan di sektor ini. Perusahaan perlu menjalankan usahanya sebaik mungkin untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Putri dan Dunggjo 2024).

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga bagi perusahaan karena memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Farisi et al. 2020). Sumber daya yang berkualitas adalah karyawan yang bekerja baik dan menyelesaikan tugas sesuai target. Menurut Heriyanto (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan, mencakup jumlah dan kualitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi atau membantu perusahaan mencapai target. Penelitian ini memfokuskan pada faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Menurut Fauzan (2022) kompensasi adalah penghargaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika kompensasi yang diberikan tidak mencukupi, hal ini bisa menimbulkan keluhan karyawan dan turunnya kinerja karyawan. Menurut Farisi et al. (2020) motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Meningkatkan motivasi karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan (Chyntia dan Tjahyanti, 2022). Menurut (Patricia 2023) disiplin kerja adalah sikap seseorang mematuhi peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Yulandri dan Onsardi, 2020).

Penelitian ini menggunakan objek industri Beton *Precast* dan *Prestress* pada PT. Pacific Prestress Indonesia (PPI). Perusahaan mengalami fluktuasi produksi selama periode 2020-2022, yang diakibatkan adanya pandemi covid-19. Berikut adalah data mengenai fenomena produksi PT. Pacific Prestress Indonesia:



Gambar 1 Rata-rata Produksi

Berdasarkan grafik yang disajikan di atas, produksi PT. Pacific Prestress Indonesia selama 2020-2022 terlihat adanya fluktuasi produksi. Pandemi covid-19 pada tahun 2020 berdampak besar pada dunia kerja, memaksa perusahaan menerapkan *physical distancing*, sistem shift, dan *Work From Home* (WFH) untuk mengurangi penyebaran virus (Patricia 2023). Situasi ini menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan (Hastangka dan Farid 2020). Kemudian memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka. Pada tahun 2021, produksi meningkat berkat pemulihan dan adaptasi kerja. Perusahaan mulai mengoptimalkan protokol kerja untuk mendukung karyawan. Menurut Farisi et al. (2020) motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi, karyawan akan merasa lebih terdorong, memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, serta semangat yang meningkat dalam menjalankan tugasnya (Nurasia 2022). Namun, pada tahun 2022, produksi kembali mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan tercermin dari menurunnya angka penjualan yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan (Patricia 2023).

### Kinerja Karyawan

Menurut Heriyanto (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan, mencakup jumlah dan kualitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan pribadinya atau membantu perusahaan mencapai target. Menurut Farisi et al. (2020) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Suryana et al. (2024) kinerja karyawan adalah hasil dari peningkatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat menguntungkan perusahaan.

### Kompensasi

Menurut William dan Khoiri (2022) kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas tugas yang

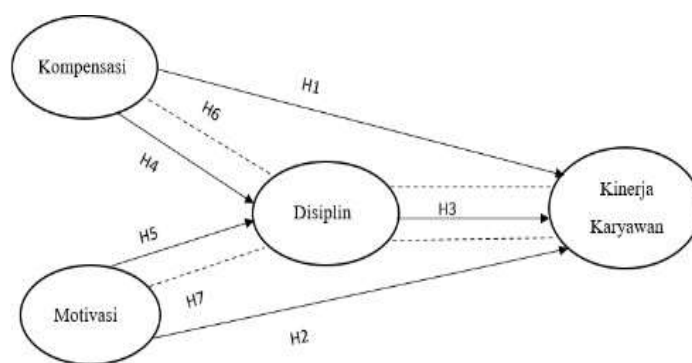
diselesaikan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang diwujudkan dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebijakan organisasi. Menurut Heriyanto (2020) kompensasi adalah faktor penting yang dapat memengaruhi semua kegiatan di dalam perusahaan dan berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan. Menurut Firmansyah dan Aima (2020) kompensasi adalah kesepakatan antara dua pihak, di mana pihak pertama adalah karyawan yang bekerja untuk perusahaan, dan pihak kedua adalah perusahaan yang memberikan pekerjaan.

### Motivasi

Menurut Sitopu et al. (2021) motivasi kerja adalah upaya untuk memotivasi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaan dan memanfaatkan semua keterampilan yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Farisi et al. (2020) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu. Menurut Yuningsih et al. (2020) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bersikap, dan berperilaku demi mencapai suatu tujuan.

### Disiplin

Menurut Candana et al. (2020) disiplin adalah sikap taat dalam mengikuti standar-standar yang berlaku di organisasi dan siap menerima konsekuensi jika melanggar tugas serta wewenang yang diberikan. Menurut Marlinda dan Hasan (2021) disiplin kerja adalah aturan yang sudah dipahami dan disepakati bersama untuk mendukung pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Wasiati (2021) disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan dan menegakkan aturan serta ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa pengecualian.



**Gambar 2 Model Penelitian Kompensasi, Motivasi, Mediasi Disiplin, dan Kinerja Karyawan**

Keterangan:

—▶: Pengaruh Langsung

- - -▶: Pengaruh Tidak Langsung

### PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

H<sub>5</sub>: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi disiplin kerja

H<sub>7</sub>: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausalitas. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik suatu objek, seperti individu, organisasi, produk, kelompok, peristiwa, atau situasi (Sekaran dan Bougie 2016, 43). Penelitian kausal adalah penelitian yang berfokus pada hubungan sebab-akibat dengan tujuan untuk mengidentifikasi satu atau lebih faktor yang menjadi penyebab suatu masalah (Sekaran dan Bougie 2016, 44).

Objek penelitian yang digunakan pada

penelitian ini adalah PT. Pacific Prestress Indonesia yang berada di Karawang. Dengan populasi karyawan sebanyak 218 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang dilakukan untuk menentukan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono 2022, 85). Karena keterbatasan waktu, penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel yang optimal, menghasilkan 142 responden.

### Definisi Operasional

Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan individu dalam mendorong kemajuan, bertanggung jawab, mengambil tindakan inisiatif untuk mencapai kinerja yang lebih baik, serta membentuk tim untuk dapat bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.

Kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah imbalan perusahaan kepada karyawan berupa memberikan asuransi kesehatan, memberikan dana pensiun, mendapatkan liburan dari perusahaan, mendapatkan tunjangan setiap bulan, dan memperhatikan fasilitas karyawan.

Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah dorongan karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja, bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, serta lebih memilih menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja agar dapat mencapai tujuan bersama.

Disiplin Kerja (Z) adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, taat pada standar operasional perusahaan (SOP), mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.

### Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini sebanyak 142 responden termasuk usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 1 Indikator Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kompensasi	1. Kesehatan 2. Dana pensiun 3. Liburan 4. Tunjangan tidak tetap 5. Fasilitas	Likert
2.	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan pencapaian (need for achievement) 2. Kebutuhan kekuasaan (need for power) 3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)	Likert
3.	Disiplin Kerja	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat 3. Taat Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Likert
4.	Kinerja Karyawan	1. Komitmen (Commitment) 2. Integritas (Integrity) 3. Menggerakkan (Drive) 4. Kerjasama (Teamwork)	Likert

Sumber: Hasil pengolahan data primer

**Tabel 2 Karakteristik Penelitian**

Karakteristik	Skala	Jumlah
Usia	18 – 25 Tahun	17
	25 – 40 Tahun	52
	40 – 55 Tahun	69
	>55 Tahun	4
Jenis Kelamin	Laki-Laki	118
	Perempuan	24
Lama Bekerja	0 – 5 Tahun	101
	6 – 10 Tahun	38
	11 Tahun – Ke atas	3
Pendidikan Terakhir	SMP	9
	SMA	58
	Strata 1	75
	Strata 2	-

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

**Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
Kompensasi	K1	142	1	5	4.81	5.00	0.504
	K2	142	1	5	4.66	5.00	0.673
	K3	142	2	5	4.79	5.00	0.474
	K4	142	1	5	4.71	5.00	0.590
	K5	142	1	5	4.75	5.00	0.612
Motivasi	M1	142	1	5	4.82	5.00	0.495
	M2	142	1	5	4.69	5.00	0.716
	M3	142	1	5	4.79	5.00	0.639
Disiplin	D1	142	1	5	4.73	5.00	0.594
	D2	142	1	5	4.80	5.00	0.522
	D3	142	1	5	4.82	5.00	0.500
	D4	142	1	5	4.84	5.00	0.486
Kinerja Karyawan	KK1	142	1	5	4.79	5.00	0.569
	KK2	142	1	5	4.70	5.00	0.761
	KK3	142	1	5	4.80	5.00	0.562
	KK4	142	1	5	4.83	5.00	0.532

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

## Uji Outer Model

Tabel 4 Convergent Validity

Variabel	Indikator	Convergent Validity		Desc
		LF > 0.70	AVE > 0.50	
		Outer Loading	AVE	
Kompensasi	K1	0.802	0.661	Valid
	K2	0.829		
	K3	0.733		
	K4	0.859		
	K5	0.836		
Motivasi	M1	0.911	0.763	Valid
	M2	0.855		
	M3	0.855		
Disiplin	D1	0.897	0.835	Valid
	D2	0.925		
	D3	0.917		
	D4	0.917		
Kinerja Karyawan	KK1	0.945	0.838	Valid
	KK2	0.853		
	KK3	0.953		
	KK4	0.906		

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Tabel 5 Fornell-Larcker Criterion

	Disiplin	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Disiplin	0.914			
Kinerja Karyawan	0.886	0.915		
Kompensasi	0.833	0.826	0.813	
Motivasi	0.862	0.914	0.793	0.874

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

Tabel 6 Cross Loadings

	Disiplin	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
D1	0.897	0.850	0.771	0.813
D2	0.925	0.870	0.764	0.844
D3	0.917	0.736	0.743	0.738
D4	0.917	0.770	0.766	0.745
K1	0.705	0.635	0.802	0.622
K2	0.600	0.547	0.829	0.523
K3	0.574	0.586	0.733	0.591
K4	0.712	0.729	0.859	0.691
K5	0.763	0.810	0.836	0.758
KK1	0.854	0.945	0.781	0.886
KK2	0.708	0.853	0.657	0.802
KK3	0.856	0.953	0.819	0.836
KK4	0.816	0.906	0.758	0.822
M1	0.877	0.862	0.801	0.911
M2	0.692	0.799	0.636	0.855
M3	0.669	0.726	0.625	0.855

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

## Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Reliabilitas Variabel**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Desc
Disiplin	0.934	0.936	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.935	0.938	Reliabel
Kompensasi	0.871	0.881	Reliabel
Motivasi	0.845	0.858	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

**Tabel 8 Uji Path Coefficient (R-Square)**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Disiplin	0.803	0.800
Kinerja Karyawan	0.880	0.877

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

**Tabel 9 Uji Predictive Relevance (Q2)**

Variabel	Q2 Predict
Disiplin	0.818
Kinerja Karyawa	0.865

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

## Uji Hipotesis

**Tabel 10 Summary of Structural Model**

	Original Sampel (O)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Supported
K -> KK	0.153	1.448	0.148	NO
M ->KK	0.541	4.929	0.000	YES
D -> KK	0.292	2.361	0.018	YES
K -> D	0.403	3.989	0.000	YES
M -> D	0.542	5.650	0.000	YES
K -> D -> KK	0.118	1.813	0.070	NO
M -> D -> KK	0.158	2.380	0.017	YES

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.448 (<1.96) dan nilai p-value lebih besar dari nilai alpha sebesar 0.148 (>0.05). Dengan demikian, hipotesis pertama H1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4.929

(>1.96) dan nilai p-value kurang dari nilai alpha sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian, hipotesis kedua H2 diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.361 (>1.96) dan nilai p-value kurang dari nilai alpha 0.018 (<0.05). Dengan demikian, hipotesis ketiga H3 diterima berarti terdapat pengaruh

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang keempat menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3.989 ( $>1.96$ ) dan nilai p-value kurang dari nilai alpha 0.000 ( $<0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis keempat H4 diterima berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang kelima menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5.650 ( $>1.96$ ) dan nilai p-value kurang dari nilai alpha 0.000 ( $<0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis kelima H5 diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang keenam menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.813 ( $<1.96$ ) dan nilai p-value lebih dari nilai alpha 0.070 ( $>0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis keenam H6 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis yang ketujuh menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.380 ( $>1.96$ ) dan nilai p-value kurang dari nilai alpha 0.017 ( $<0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis ketujuh H7 diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. H<sub>1</sub> ditolak, berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H<sub>2</sub> diterima, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. H<sub>3</sub> diterima, berarti disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. H<sub>4</sub> diterima, berarti kompensasi

memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja

5. H<sub>5</sub> diterima, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja
6. H<sub>6</sub> ditolak, berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja
7. H<sub>7</sub> diterima, berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup dua variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), satu variabel mediasi yaitu Disiplin Kerja (Z), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Keterbatasan dalam hal waktu, biaya, dan tenaga menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan penelitian secara langsung.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti dapat menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dengan penelitian serupa:

1. Menambahkan variabel penelitian lain yang relevan untuk memperluas cakupan dan memberikan hasil penelitian yang lebih luas.
2. Untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian dilakukan secara langsung dengan perencanaan waktu, biaya, dan tenaga yang lebih optimal. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendalam.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyampaikan rekomendasi yang dapat bermanfaat bagi PT. Pacific Prestress Indonesia.

1. Manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, termasuk dalam hal mengadakan liburan seperti acara *family gathering*. Langkah ini bertujuan untuk mempererat hubungan antara perusahaan dan karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus menyesuaikan kebijakan disiplin kerja sehingga produktivitas tetap terjaga. Dengan menerapkan sistem absensi kepada karyawan menggunakan absensi berbasis pengenalan wajah untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran serta meminimalkan potensi manipulasi data absensi. Dan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar aturan, sebagai langkah untuk mendorong kedisiplinan yang lebih baik.

## REFERENCES

- Candana, Dori Mittra, Ramdani Bayu Putra, and Ronni Andri Wijaya. 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 (JEMSI)* 2 (1). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Chyntia, and Setia Tjahyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.X." *Media Bisnis*.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>.
- Fauzan, Achmad. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 6.
- Firmansyah, Ade, and Havidz Aima. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 17 (2): 2020–2172. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Hastangka, and Muhammad Farid. 2020. "Kebijakan Politik Presiden Jokowi Terhadap Masalah Kewarganegaraan Dalam Merespons Isu Global: Studi Kasus Covid-19." *Citizenship Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan* 8. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/citizenship>.
- Heriyanto, Agustinus Yanuar Buddhi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *JURNAL MANAJEMEN* 12 (1): 90–98. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>.
- Marlinda, and Helmi Hasan. 2021. "The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City." *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Volume 11 (2549–7499)*: 1–13.
- Nurasia, Jemmi. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* 11 (01).
- Patricia, Nanda. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 1 (2): 135–53. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i2.10>.
- Putri, Nabila Az-Zahra, and Maryam Dunggio. 2024. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Waskita Beton Precast, Tbk)." *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6 (02).

- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 7th ed.
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak, and Feny Krisna Marpaung. 2021. "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1 (2): 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed.
- Suryana, Alean Kistiani Hegy, Anisa Thaharan, Unna Ria Safitri, and Luki Sri Anggorowati. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali)." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 12 (01): 2024.
- Wasiati, Hera. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi." *Upajiw Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen Daulat Rakyat* 5 (1).
- William, and M Khoiri. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam." *ECo-Buss* 5 (August).
- Yulandri, and Onsardi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan." *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 1–11.
- Yuningsih, Erni, Sri Harini, and M Gusnul Rifky. 2020. "The Effect of Work Motivation and Compensation Toward Employee Performance in Production Division of PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor." *Jurnal Visionida*. Vol. 6.

Halaman ini sengaja dikosongkan