

## **Optimalisasi Kinerja melalui Pendekatan Kompensasi dan Kedisiplinan**

**Asmawiyah Asmawiyah<sup>✉1</sup>, Surya Kelana Basri<sup>2</sup>, Rahmat<sup>3</sup>, Afiah Mukhtar<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 orang dengan menggunakan teknik purposive sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitupun juga kedisiplinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *kompensasi; kedisiplinan; kinerja*

### **Abstract**

This study aims to test and analyze the effect of compensation and discipline on performance. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The sample in this study amounted to 95 people using a purposive sampling technique. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data were analyzed using SmartPLS software. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on performance, as well as discipline has a positive and significant effect on performance.

**Keywords:** *compensation; discipline; performance*

Copyright (c) 2024 Asmawiyah

---

✉ Corresponding author : Asmawiyah  
Email Address : asmawiyah49@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dapat menggerakkan roda usaha dalam suatu perusahaan (Astika et al., 2022). Salah satu kegiatan perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan (Men & Sung, 2022). Peran karyawan sangat penting terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Perusahaan dalam hal ini selalu memantau kinerja setiap karyawan untuk memastikan karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan (Sitopu et al., 2021). Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui penerapan praktik-praktik manajemen yang efisien, pemberdayaan karyawan, serta inovasi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi

pada keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan (Saputra et al., 2023; Tu & Wu, 2021).

Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih cepat dan efisien (Hanum et al., 2023; Werdhiastutie et al., 2020). Karyawan yang memiliki kinerja baik tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, tetapi juga mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas dan kreativitas (Abun et al., 2023; Ramos et al., 2018). Oleh karena itu, mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja, mulai dari lingkungan kerja, motivasi, hingga dukungan yang diberikan oleh manajemen (Nguyen et al., 2020). Dalam penelitian ini, organisasi perlu menerapkan pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja, diantaranya dengan mengelola kompensasi dan kedisiplinan secara efektif.

Kompensasi merupakan salah satu alat utama yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan (Rasheed et al., 2020; Sari et al., 2020). Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Kang & Lee, 2021). Kompensasi tidak hanya berbicara tentang gaji, tetapi berbagai bentuk kompensasi termasuk tunjangan, bonus, dan insentif non-finansial, yang juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebuah sistem kompensasi yang efektif haruslah menyeluruh, mempertimbangkan berbagai kebutuhan karyawan, dan disesuaikan dengan tujuan strategis organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Riset yang dilakukan oleh (Adiyanti & Nugraha, 2023) bahwa kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Dunggio et al., 2022) membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Begitu juga study (Safitri & Listyawati, 2022) bahwa kompensasi finansial maupun non finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada terhadap kinerja karyawan. Senada temuan (Christy et al., 2020) bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variable moderasi.

Namun penelitian yang berbeda di lakukan oleh (Rizal & Handayani, 2021) bahwa kompensasi dari segi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian (Katidjan et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian (Rossanti & Wahyuningsih, 2023; Viddy et al., 2020) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yang optimal. Kedisiplinan dalam organisasi mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan (Almita et al., 2023; Maryani et al., 2021). Kedisiplinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas tanpa gangguan. Dengan menerapkan standar kedisiplinan yang jelas dan konsisten, organisasi dapat mencegah perilaku yang merugikan dan meningkatkan efisiensi

operasional (Prasetyo et al., 2021; Sujila & Santoso, 2023). Namun, penerapan disiplin tidak selalu mudah, pendekatan yang terlalu keras dapat menimbulkan resistensi dan menurunkan moral karyawan, sementara pendekatan yang terlalu lunak mungkin tidak cukup efektif dalam mencegah pelanggaran. Oleh sebab itu, organisasi harus menemukan keseimbangan yang tepat dalam menerapkan sistem disiplin yang mendukung kinerja, tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Penelitian (Krisnandi & Saputra, 2021) bahwa memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Hal senada juga ditemukan oleh (Perkasa et al., 2023) bahwa kedisiplinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun (Syardiansah and Rahman, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di sebabkan karena dengan adanya disiplin dapat memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Namun berbeda dengan penelitian (Lestari & Afifah, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian (Pradipta, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) IV merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV merupakan salah satu entitas penting dalam sektor logistik dan transportasi di Indonesia, dengan tanggung jawab utama mengelola pelabuhan-pelabuhan di wilayah Timur Indonesia. Perusahaan ini berfokus pada peningkatan efisiensi operasional dan kualitas layanan untuk mendukung arus barang dan penumpang yang lebih lancar. Dengan mengintegrasikan teknologi terbaru dan berkomitmen terhadap praktik ramah lingkungan, PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional berupaya untuk mempertahankan posisi sebagai pemimpin dalam industri pelabuhan dan logistik nasional.

Permasalahan yang terjadi saat ini, dimana kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan dapat mencerminkan perbedaan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, serta perlakuan yang tidak sama dalam pemberian insentif maupun *punishment*. Berbagai hasil penelitian telah dilakukan dan menemukan permasalahan yang sama terkait kompensasi. Diantaranya (Damayanti et al., 2022) menemukan bahwa adanya penambahan beban kerja yang karyawan lakukan tidak disertai dengan adanya penambahan balas jasa yang diterima.

Penelitian (Siregar & Linda, 2022) permasalahannya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang bekerja lembur tidak mendapatkan kompensasi lebih sedangkan untuk karyawan yang bekerja di lapangan mendapatkan kompensasi tambahan berupa uang lembur. Begitupun penelitian (Purba & Setiyono, 2022) menyatakan bahwa tidak tersedianya uraian kerja yang detail menyebabkan kompensasi tidak mengikuti beban kerja yang diterima karyawan.

Permasalahan terkait kedisiplinan dilakukan oleh peneliti (Angelita et al., 2021) bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat dalam masuk kerja sehingga jam kerja karyawan tersebut menjadi tidak maksimal, menunda-nunda pekerjaan, dan adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Masih ada karyawan

yang terlambat masuk kantor dan lalai dalam tanggung jawab atas pekerjaannya yaitu tidak hadir tanpa pemberitahuan (Hendry et al., 2022).

Kompensasi dan kedisiplinan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kedisiplinan yang baik memperkuat efektivitas kompensasi dengan memastikan bahwa karyawan bekerja secara produktif dan sesuai dengan harapan perusahaan. Kombinasi dari kedua faktor ini berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja individu, sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan antar variabel. Sampel diambil dari populasi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional IV menggunakan teknik *sampling purposive* dimana karyawan yang dijadikan sampel khusus karyawan tetap sebanyak 95 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang memungkinkan untuk analisis jalur dan model persamaan struktural (SEM) guna mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diolah dengan menggunakan SmartPLS (*partial least squares structural equation modeling*), dimana hasil penelitian dilakukan dengan dua tahap diantaranya tahap pengujian *outer model* dan *inner model*.

### Pengujian Outer Model

#### Hasil uji validitas

Pengukuran uji ini dengan nilai *outer loadings* > 0,7 atau nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup. Nilai *outer loading* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.929	Valid
	X1.2	0.943	Valid
	X1.3	0.912	Valid
	X1.4	0.822	Valid
	X1.5	0.887	Valid
Kedisiplinan	X2.1	0.865	Valid
	X2.2	0.877	Valid
	X2.3	0.891	Valid
	X2.4	0.923	Valid
	X2.5	0.791	Valid
	X2.6	0.926	Valid
Kinerja	Y1	0.821	Valid

	Y2	0.854	Valid
	Y3	0.823	Valid
	Y4	0.773	Valid
	Y5	0.880	Valid
	Y6	0.802	Valid

Sumber: Olah data, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator tersebut dinyatakan memenuhi syarat valid. Metode lain yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Nilai *average variance extracted* (AVE) dikatakan valid jika di atas 0.5.

**Tabel 2. Average variance extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompensasi	0.810
Kedisiplinan	0.774
Kinerja	0.683

Nilai AVE pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai > 0,5 sehingga setiap indikator yang diukur dapat dianggap merefleksikan variabelnya masing-masing dinyatakan valid.

### Hasil uji reliabilitas

Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan reliabilitas konstruk melalui *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai dari *composite reliability* atau *cronbach's alpha* melebihi 0,70 (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Kompensasi	0.941	0.951	Reliabel
Kedisiplinan	0.942	0.959	Reliabel
Kinerja	0.908	0.917	Reliabel

Sumber: Olah data, 2024

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua angka pada nilai *cronbach's alpha* untuk setiap pernyataannya adalah > 0,7 dan pada nilai *composite reliability* didapatkan semua angka untuk setiap pernyataannya adalah > 0,7. Maka pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

### Pengujian Inner Model

#### Hasil uji R-square (R<sup>2</sup>)

Uji R-Square (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi

**Tabel 4. Hasil uji R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.401	0.388

Sumber: Olah data, 2024

Tabel di atas menunjukkan nilai R-square sebesar 0.401 yang berarti 40,1% variabel kompensasi dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja dengan kriteria sedang, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompensasi -> kinerja	0.512	0.512	0.056	9.130	0.000
Kedisiplinan -> kinerja	0.319	0.328	0.089	3.585	0.000

Sumber: Olah data, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja. Hasil tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $9,130 > 1,661$ . Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  diterima.
2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-statistik  $5,739 > 1,661$ . Nilai ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_2$  diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Artinya bahwa ketika pemberian kompensasi yang diberikan seperti gaji yang memadai, insentif yang menarik, tunjangan yang relevan, dan fasilitas yang baik secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai secara adil dengan kontribusi karyawan, maka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja menjadi lebih baik. Gaji yang kompetitif berkontribusi pada motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, sementara insentif yang berbasis pada pencapaian target berfungsi sebagai dorongan tambahan untuk meningkatkan produktivitas.

Begitupun pemberian tunjangan yang mendukung kesejahteraan dan fasilitas yang memadai juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Dunggio et al., 2022) bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. sehingga kinerja semakin baik. Sejalan studi yang dilakukan (Safitri & Listyawati, 2022) bahwa kompensasi finansial maupun non finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada terhadap kinerja karyawan

## Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin mencerminkan sejauh mana individu mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Temuan ini dapat dilihat dari kedisiplinan yang diterapkan karyawan berdasarkan hasil *outer loading*, dimana karyawan datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga mampu menggunakan waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa membuang-buang waktu. Artinya bahwa ketika karyawan mampu bekerja secara efektif, maka dapat memaksimalkan produktivitas dengan menghindari pemborosan waktu dan fokus pada kegiatan yang bernilai tinggi bagi perusahaan.

Selain itu, karyawan tidak sering absen atau bolos kerja tanpa alasan yang jelas. Dapat juga dilihat dari disiplin karyawan dalam menaati segala peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti mampu mencapai atau memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan, karyawan mampu menyusun laporan harian yang menunjukkan pekerjaan yang telah diselesaikan selama hari kerja, sehingga pada akhirnya ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan riset (Krisnandi & Saputra, 2021) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga ditemukan oleh (Perkasa et al., 2023) menemukan bahwa kedisiplinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan kurang rentan terhadap stres. Selain itu, kompensasi yang baik dapat pula mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karena mereka cenderung lebih teliti dan teratur dalam menyelesaikan tugas. Begitupun dengan kedisiplinan, dimana dengan disiplin dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga karyawan dapat mencapai target dan tujuan organisasi dengan lebih baik. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten, produktif, dan berkinerja tinggi.

Berkaitan dengan kompensasi dan kedisiplinan, diharapkan perusahaan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang adil serta memperkuat disiplin karyawan, karena variabel-variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan, pemikiran, dan referensi bagi peneliti selanjutnya, serta berfungsi sebagai evaluasi dan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga nilai perusahaan yang masih rendah dapat meningkatkan pelayanan menjadi semakin optimal.

## Referensi

Abun, D., Macaspact, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3).

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1).
- Almita, Tahir, M., & Hajjad, M. N. (2023). Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2).
- Angelita, A., Lisa, L., Arwin, A., Ciamas, E. S., & Nugroho, N. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Anugrah Mandiri Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1).
- Astika, E., Nasib, N., Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 3(1).
- Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 17(1).
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3).
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(1).
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Hanum, G. K., Andriani, N., Pattiran, M., Idie, D., & Susilowati, E. M. (2023). Kepemimpinan Strategis Dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1).
- Hendry, Khatrine, Anggawinata, N., Sari, D. P., & Goviana, E. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(2).
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage for hr education practitioners. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3).
- Katidjan, P. S., Pawirosmarto, S., & Isnaryadi, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2).
- Men, L. R., & Sung, Y. (2022). Shaping Corporate Character Through Symmetrical Communication: The Effects on Employee-Organization Relationships. *International Journal of Business Communication*, 59(3).
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4).
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02).
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7).

- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahril, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5).
- Purba, N., & Setiyono, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2).
- Ramos, M. A. W., Figueiredo, P. S., & Pereira-Guizzo, C. (2018). Antecedents of innovation in industry: The impact of work environment factors on creative performance. *Innovation and Management Review*, 15(3).
- Rasheed, M. I., Jamad, W. N., Pitaf, A. H., & Iqbal, S. M. J. (2020). Perceived Compensation Fairness, Job Design, and Employee Motivation: The Mediating Role of Working Environment. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(2).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1).
- Rossanti, W., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BIMBA AIUEO Unit Kota Mega Regency). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3).
- Safitri, D., & Listyawati, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional, Surabaya. *SARR: Soetomo Administration Reform Review*, 1(5).
- Saputra, K. A. K., Subroto, B., Rahman, A. F., & Saraswati, E. (2023). Mediation Role Of Environmental Management Accounting On The Effect Of Green Competitive Advantage On Sustainable Performance. *Journal of Sustainability Science and Management*, 18(2).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2).
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2).
- Sujila, K., & Santoso, H. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Emotional Intelligence. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 07.
- Syardiansah and Maulana Rahman (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01). doi: 10.21009/jrmsi.013.1.09.
- Tu, Y., & Wu, W. (2021). How does green innovation improve enterprises' competitive advantage? The role of organizational learning. *Sustainable Production and Consumption*, 26.
- Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan. *E-BISMARK : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(1).
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiwati, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2).