

Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi

Rosyidah Nurhidayati¹, Kusuma Candra Kirana², Ignatius Soni Kurniawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

rosyinh0102@gmail.com¹, kusumack@ustjogja.ac.id², soni_kurniawan@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, compensation and work discipline on the performance of employees of Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. This research is a quantitative research and primary data is taken using a questionnaire taken by accidental sampling on 68 respondents. Data were collected through direct surveys and then processed using multiple linear regression analysis. The results showed that organizational commitment had a significant positive effect on employee performance. The results show that compensation and work discipline have no significant effect on employee performance.

Keywords: *work discipline, employee performance, organizational commitment, work compensation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara *accidental sampling* pada 60 responden. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *disiplin kerja, kinerja pegawai, komitmen organisasional, kompensasi kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ialah aset dari sebuah organisasi untuk menjadi perencana dan penggerak dalam pencapaian visi serta misi yang telah di buat oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek berharga dalam suatu organisasi yang perlu diberdayakan agar semakin berkualitas, oleh karena itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto & Lestariningsih, 2018).

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam

mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, secara kumulatif kinerja individu karyawan menjadi keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dengan baik dan benar (Nawa & Kempa, 2017). Kinerja adalah hasil dari penyelesaian pekerjaan berupa tugas dan tanggungjawab selama suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja diukur atas capaian dari pekerjaan yang dilakukan, semakin baik kinerja karyawan maka kontribusi dalam mencapai tujuan semakin banyak, sebaliknya apabila kinerja menurun maka kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan pun semakin rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan komitmen, kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya. Hasil penelitian oleh Susanti & Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Novita *et al.* (2014) ditemukan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah itu, peneliti mencoba menggali penelitian terdahulu mengenai kompensasi kerja. Dalam hasil yang peneliti temukan, penelitian oleh Permatasari (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi dalam pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiati (2020) yang menunjukkan hal serupa. Sedangkan dari temuan peneliti, ada perbedaan kesimpulan mengenai kompensasi kerja seperti yang disampaikan oleh Utami, Rodhiyah, & Nurseto (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada konteks populasi yang diambilnya.

Peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian oleh Trisnawati & Kurniawan (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hal ini bertentangan dengan temuan yang dilakukan oleh Arisanti *et al.* (2019) bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya *gap* pada hasil yang dilakukan peneliti sebelumnya mengarahkan peneliti untuk melakukan penelitian kembali terkait variabel-variabel tersebut pada pegawai di Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Adapun permasalahan yang saat ini terjadi di yayasan mengenai komitmen organisasional ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang tidak tertib dalam kehadiran, sedangkan permasalahan kompensasi kerja ditandai dengan banyaknya jumlah karyawan yang menyampaikan masukan mengenai kompensasi yang mereka terima. Dalam hal disiplin, peneliti menemui indikasi korelasi positif mengenai disiplin dan kompensasi, yang ditandai dengan kurang tertibnya karyawan dalam melaksanakan peraturan Yayasan.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda tentang komitmen, kompensasi serta disiplin kerja. Peneliti menemukan permasalahan serupa pada lingkungan populasi, maka penelitian ini mengkaji lebih dalam tentang **Pengaruh komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi.**

Hasil penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai (Y)

Perkembangan serta kemajuan dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika aspek mutu dalam manajemen kinerja berpengaruh sebagai *driven force* yang bisa membawa kearah sana. Berdasarkan Kasmir (2016) kinerja terlihat dari luaran yang diperoleh pekerja atas penyelesaian tugasnya pada masa yang ditentukan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram & Mu'ah (2017) kinerja adalah tingkat keberhasilan selama periode tertentu pada standar hasil kerja, target, maupun kriteria yang sudah dibuat sebelumnya dan disepakati. Menurut Syamsir (2014) kinerja ialah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas seorang individu atau sekelompok orang didalam suatu organisasi dalam melakukan tugas pokok yang berpedoman pada norma, standar prosedur operasional, kriteria serta ukuran yang ditetapkan dan berlaku didalam organisasi.

Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen Organisasional merupakan suatu kondisi psikologi yang mengkarakteristikkan pertalian pegawai dengan organisasi atau impikasinya yang memberi pengaruh apakah seorang karyawan selalu bertahan di dalam organisasi ataupun tidak, yang dikategorikan di dalam tiga bagian, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif (Zurnali, 2010). Menurut Saepudin & Djati (2019) komitmen organisasional merupakan keinginan kuat seorang individu berdasarkan keyakinannya untuk terus berada didalam suatu organisasi serta berusaha sesuai dengan aturan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang mencerminkan loyalitasnya sebagai seorang karyawan pada organisasi.

Kompensasi Kerja (X2)

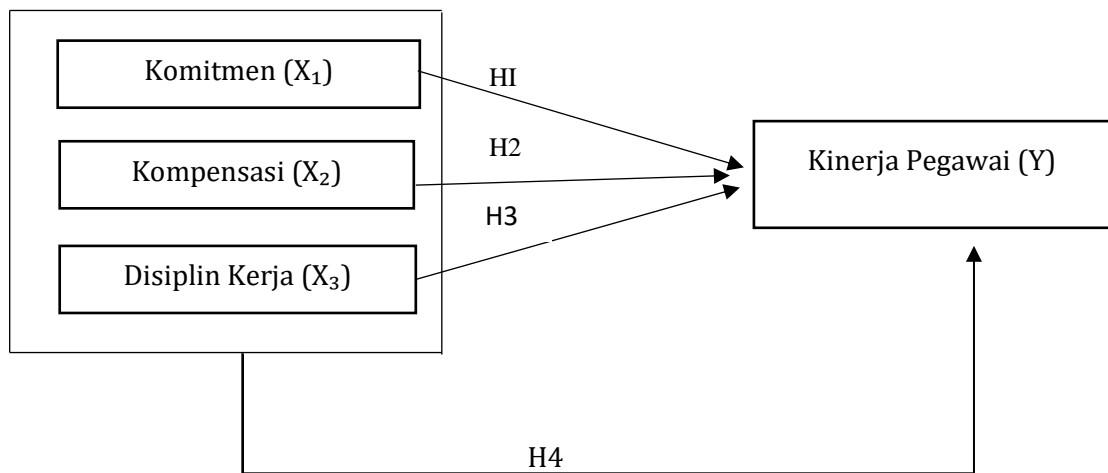
Kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan berbentuk uang ataupun barang yang secara langsung diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi kepada organisasi (Hasibuan, 2019a). Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2019b) terdiri dari asuransi, uang, bonus, dan tunjangan. Balas jasa wajib diberikan dengan adil dan layak, mengikuti pada regulasi yang ada, prinsip adil dan layak menjadi penting dalam implementasinya supaya lebih efektif mengarahkan pegawai untuk berprestasi; lebih lanjut dinyatakan bahwa kompensasi atau balas jasa didasarkan pada kepentingan bersama yaitu tujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2019b). Manajemen kompensasi merupakan bentuk usaha organisasi dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia dan mengembangkannya (Isvandiari & Fuadah, 2017). Kepentingan perusahaan terkait kompensasi yaitu mendapat prestasi kerja yang berkelanjutan dari karyawannya, bagi karyawan kompensasi yang diterima, dapat memenuhi kebutuhan-

kebutuhannya. Kompensasi menghasilkan pertukaran kontribusi yang menjaga keterpenuhan kebutuhan individu dengan organisasinya.

Disiplin kerja (X3)

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja merupakan instrumen yang diaplikasikan oleh manajer untuk berkomunikasi kepada pegawainya agar individu mau merubah perilaku dan cara meningkatkan kesadaran menaati peraturan serta norma-norma sosial dari individu. Disiplin kerja mengarah pada kesediaan dan kerelaan, meskipun juga menjadi paksaan dengan hadirnya konsekuensi hukuman bagi yang melanggarnya. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan pembentukan atmosfer kerja. Ditegakkannya disiplin kerja organisasi menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat berhasil dengan optimal. Menurut Hasibuan (2019b), kedisiplinan mengarahkan pada kesediaan seseorang untuk menaati pengaturan tata kerja perusahaan dan norma sosial, pada akhirnya disiplin mengalir seiring rasa tanggung jawab seseorang terhadap pemenuhan kewajibannya.

HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi .
2. H2 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi.
3. H3 : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi.
4. H4 : Terdapat pengaruh simultan antara komitmen kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden di Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Kuesioner didistribusikan pada responden yang kebetulan bersedia mengisi atau menggunakan teknik *accidental sampling*. Sejumlah 60 respon diperoleh dan digunakan pada penelitian ini. Instrumen menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan pengukuran komitmen organisasional dari Batjo & Shaleh (2018), komitmen organisasional ialah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Pengukuran kompensasi kerja dari Affandi (2018), kompensasi kerja ialah imbalan atau balasan atas yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawannya karena telah menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran disiplin kerja dari Hasibuan (2019b), disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi. Sedangkan pengukuran kinerja pegawai dari Masram & Mu'ah (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai hal, berupa standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang disepakati bersama. Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1 dengan jumlah responden 60 orang terdiri dari 32 (53%) laki-laki dan 28 (47%) perempuan, mayoritas menyatakan sudah menikah sebanyak 50 orang (83%). Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia 41-50 tahun sebanyak 33 orang (55%), mayoritas berpendidikan S2 sebanyak 28 orang (49%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20- 30 tahun	0	0%
	31- 40 tahun	27	45%
	41- 50 tahun	33	55%
	Diatas 50 tahun	0	0%
Jenis Kelamin	Pria	32	53%
	Wanita	28	47%
Status	Menikah	50	83%
	Tidak Menikah	10	17%
Pendidikan	Diploma	19	34%
	Sarjana/S1	7	14%
	Sarjana/S2	28	49%

Sarjana/S3 6 3%

Sumber: Data primer diolah 2022.

Hasil pengujian validitas (Tabel 2) menunjukkan r-hitung komitmen organisasional (0,903 s.d. 0,974), kompensasi kerja (0,316 s.d. 0,950), disiplin kerja (0,330 s.d. 0,911), serta kinerja pegawai (0,293 s.d. 0,981). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r-tabel (α 5%) 0,254 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *cronbach's alpha* komitmen organisasional (0,972), kompensasi kerja (0,914), disiplin kerja (0,77), dan kinerja pegawai (0,953) > 0,6 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

	KP	KO	K	DK
KP1	0,917	KO1 0,903	K1 0,950	DK1 0,911
KP2	0,957	KO2 0,974	K2 0,950	DK2 0,911
KP3	0,947	KO3 0,956	K3 0,950	DK3 0,911
KP4	0,947	KO4 0,956	K4 0,316	DK4 0,911
KP5	0,928	KO5 0,952	K5 0,950	DK5 0,911
KP6	0,939		K6 0,316	DK6 0,330
KP7	0,977		K7 0,950	DK7 0,911
KP8	0,981		K8 0,908	DK8 0,911
KP9	0,939			
KP10	0,420			
KP11	0,293			
<i>Cronbach's Alpha</i>	0,953	0,972	0,914	0,777

Ket. KP=Kinerja Pegawai, KO=Komitmen Organisasional, K=Kompensasi Kerja, DK=Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah 2022.

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 3 uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov *Test*, *Asymp.sig.* > 0,05) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model grafik *scatterplot* (Gambar 1). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.

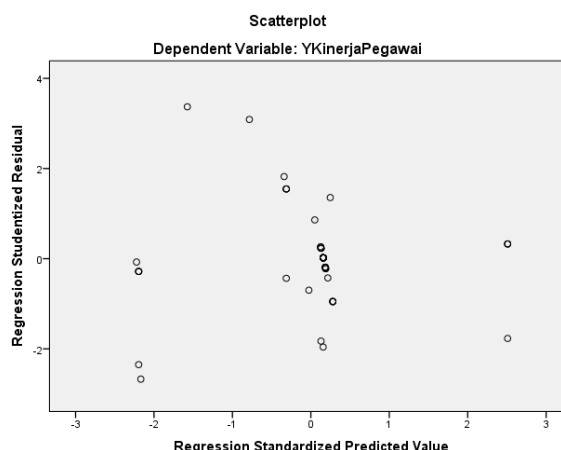
Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

<i>Independent</i>	<i>Dependent</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Multicollinearity</i>	
		<i>Z</i>	<i>Asymp-Sig.</i>	<i>Tol.</i>	<i>VIF</i>
KO	KP	0,243	0,000	0,995	1,005

K	0,065	15,375
DK	0,065	15,357

Ket. KP=Kinerja Pegawai, KO=Komitmen Organisasional, K=Kompensasi Kerja,
DK=Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah 2022.



Sumber: Data primer diolah 2022.

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Hasil pengujian pada Tabel 4. menunjukkan nilai probabilitas dari komitmen organisasional $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis 1 terdukung. Kompensasi kerja memiliki probabilitas $0,168 > 0,05$ artinya hipotesis 2 tidak terdukung. Disiplin kerja memiliki probabilitas $0,473 > 0,05$ dan memiliki nilai t negatif sehingga hipotesis 3 ditolak. Variabel komitmen organisasional, kompensasi kerja, dan disiplin kerja memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap kinerja pegawai sebesar 98,2% sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,657	1,486		4,48	0,000
Komitmen organisasional	1,771	0,031	0,993	56,718	0,000
Kompensasi	0,162	0,116	0,096	1,397	0,168
Disiplin Kerja	-0,102	0,142	-0,049	-0,722	0,473
Uji F				1073,13	0,000
Adj. R ²					0,982

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah 2022.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa nilai t hitung (56,718) memiliki probabilitas $0,000 < 0,05$ artinya H1 diterima. Hasil menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dan sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Septiani *et al.* (2016) bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika individu merasakan keterikatan dengan tujuan organisasi maka ia akan memperjuangkan pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa bahwa nilai t hitung sebesar (1,397) memiliki probabilitas $0,168 > 0,05$ artinya H2 ditolak. Hasil menyatakan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salahuddin (2014) serta Pioh & Tawas (2016) bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Kompensasi merupakan faktor pemotivasi ekstrinsik, namun disamping kompensasi individu dapat tetap berkinerja baik bila motivasi intrinsiknya kuat. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik merasa bahwa kinerja yang baik bermanfaat untuk tujuan yang mereka pilih sendiri, karena mereka menikmati pekerjaan mereka dan menghargai hasil dari membantu orang lain (Srivastava & Barmola, 2011). Meskipun demikian kompensasi tetap menjadi hal yang perlu dipelajari lebih lanjut mengapa tidak memengaruhi kinerja pada populasi ini.

Hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar (-0,722) dengan probabilitas $0,473 > 0,05$ artinya H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Tusholiha *et al.* (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai perlu dikaji lebih lanjut yang membuka kesempatan bagi penelitian berikutnya.

Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yaitu variabel komitmen organisasional yang menunjukkan pengaruh dari identifikasi individu pada organisasi menjadi alasan individu bekerja dengan baik. Individu yang tidak mau berpindah dari organisasi tidak melihat organisasi lain sebagai alternatif sehingga merasa organisasinya harus berkembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka di tarik kesimpulan pada pengujian Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi sebagai berikut.

1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.
2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tidak signifikansi 0,168 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05.

3. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tidak signifikansi $-0,473$ dimana nilai ini lebih besar dari $0,05$.
4. Komitmen Kerja Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai ini lebih kecil dari $0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi harusnya lebih ketat dalam memperhatikan Kompensasi Kerja agar lebih menghargai mereka dalam bekerja agar selalu rapi juga dalam kedisiplinan karyawan khususnya dalam hal efisiensi waktu yang karyawan lakukan selama bekerja di yayasan baik pada saat datang sampai pulang kerja. Kemudian sebaiknya yayasan dapat melakukan sosialisasi ataupun forum diskusi untuk seluruh jajaran pekerja di yayasan baik dari pimpinan atas hingga karyawan paling rendah. Dengan dilakukannya kegiatan seperti itu dapat mempererat hubungan kerja baik atasan ke karyawan ataupun sebaliknya, sehingga adanya kesetaraan diantara keduanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, D. K., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *JIMEK*, 2(1), 101-118.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi & Mirnawati, eds.). Makassar: Aksara Timur.
- Ertanto, R. A., Prayekti, & Kurniawan, I. S. (2021). The Effect Of Communication and Intrinsic Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediation Variables. *Almana: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 228-234. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i2.1599>
- Hamzah, N. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primata Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 199-206.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019a). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Isvandari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, 5(3), 1–9.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Parji, Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Solo Raya). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 38–51.
- Permatasari, J. R. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410–418. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3016>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Pujiati, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 19–30.
- Rivai, R. A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen. *Jurnal Ilmiah Bisnis*, 2(1), 123–136.
- Salahuddin, A. (2014). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja variabel perantara. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 7(1), 53–64. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v7i1.2685>
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi*

Bisnis (JAB), 40(2).

- Srivastava, S. K., & Barmola, K. C. (2011). Role of Motivation in Higher Productivity. *Management Insight*, 5(1), 105–116.
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Syamsir, T. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati, T., & Kurniawan, S. (2021). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 18(1), 527–536. Retrieved from <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/0%0Ahttp://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/1086>
- Tusholiha, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056>
- Utami, D., Rodhiyah, R., & Nurseto, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 134–144.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Penerbit UNPAD Press.