

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Noun Teknik Nusantara

Mega Rossalia Nopier Aristia^{1*}, Joko Ariawan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia.

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng, Jakarta Barat, 11730

Korespondensi penulis: megarossalian@gmail.com

Abstract. PT Noun Teknik Nusantara is a company operating in the marine and electrical sector. PT Noun Teknik Nusantara makes a full contribution to the Indonesian shipping industry. It cannot be denied that competition is currently at the highest level in the trade sector, especially in the Marine and Electrical trade sector, there are many competitors who are superior in providing services and in procuring goods, according to consumer needs. This research aims to analyze and determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Noun Teknik Nusantara. This type of research uses a questionnaire distributed to employees of PT Noun Teknik Nusantara. The data collected from the questionnaire is tabulated and then processed. To carry out data processing, researchers used SPSS 27 software. The results of this research show that compensation influences employee performance at PT Noun Teknik Nusantara, work discipline influences employee performance at PT Noun Teknik Nusantara, compensation and work discipline simultaneously influence employee performance at PT Noun Teknik Nusantara..

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Discipline

Abstrak. PT Noun Teknik Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang marine and electrical. PT Noun Teknik Nusantara memberikan kontribusi penuh dalam dunia industri Perkapalan Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam bidang perdagangan saat ini paling tinggi persaingannya, apalagi dalam bidang perdagangan Marine dan Electrical, banyak sekali kompetitor yang lebih unggul dalam memberikan pelayanan maupun dalam pengadaan barang, sesuai dengan kebutuhan konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Noun Teknik Nusantara. Jenis penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT Noun Teknik Nusantara. Data yang terkumpul dari kuesioner ditabulasi dan selanjutnya diolah. Untuk melakukan pengolahan data, peneliti menggunakan software SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Noun Teknik Nusantara, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Noun Teknik Nusantara, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Noun Teknik Nusantara.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin ketat, perusahaan dituntut untuk siap dalam menghadapi persaingan yang lebih kompetitif. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT Noun Teknik Nusantara, peneliti menemukan adanya fenomena yang berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain yang membuat kinerja karyawan menurun adalah kompensasi yang tidak sesuai dan kurangnya tingkat disiplin kerja. Terlihat dari data kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kerja Periode 2021-2023

Data Penilaian Kinerja Tahun 2021-2023														
Tahun 2021					Tahun 2022					Tahun 2023				
Target Output %	Pencapaian	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase	Target Output %	Pencapaian	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase	Target Output %	Pencapaian	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
100%	93%	Baik	30	63,83	100%	83%	Baik	21	44,68	100%	74%	Baik	19	40,43
		Cukup	11	23,40			Cukup	14	29,79			Cukup	14	29,79
		Kurang	6	12,77			Kurang	12	25,53			Kurang	14	29,79
		Total	47	100			Total	47	100			Total	47	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan data kinerja perusahaan pada PT Nouf Teknik Nusantara dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, semakin menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada penilaian kinerja secara keseluruhan yang diambil dari tahun 2021-2023 PT Nouf Teknik Nusantara masih dibawah 100% artinya perusahaan mengalami penurunan pada pencapaian dari kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT Nouf Teknik Nusantara, faktor dari rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat mengindikasi demotivasi karyawan. Selain kompensasi, faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT Nouf Teknik Nusantara yaitu masalah disiplin kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat, banyak yang menunda pekerjaan, Sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal, hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan jadi terbuang dan menjadi tidak efisien. Dibuktikan dengan data rekapitulasi absensi selama tiga tahun terakhir:

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi

REKAPITULASI ABSEN 2021-2023			
Tahun	Izin	Sakit	Absen
2021	75	77	47
2022	72	63	71
2023	83	93	66

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa pada tahun dari tahun 2021 – 2023 tingkat ketidakhadiran meningkat, dengan alasan bervariasi. Hal ini yang menjadikan disiplin kerja pada karyawan menurun dan berdampak pada kinerja karyawan. Sebuah perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja yang efektif terhadap sumber daya manusianya guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka semakin besar pula potensi meningkatnya hasil kerja karyawan. Berdasarkan fenomena

permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nouf Teknik Nusantara”***.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk para karyawan, dalam bentuk baik finansial maupun non-finansial, dan dibayarkan secara teratur (Pratama et al., 2020). Sedangkan menurut Hasibuan kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang langsung dan tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan (M. S. P. Hasibuan, 2020).

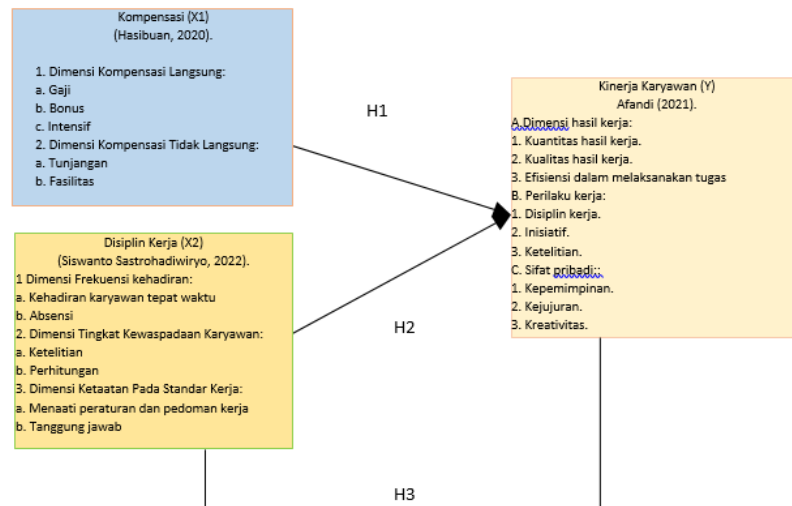
Disiplin Kerja

Menurut Sinambela disiplin kerja merupakan kesadaran dan komitmen setiap karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (Sinambela, 2021). Sedangkan Darmawan dalam Simanjuntak mengatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak (Simanjuntak et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti kinerja karyawan dapat dipahami sebagai sekumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat individu tersebut berkontribusi (Sedarmayanti, 2020). Namun menurut Wibowo dalam Rakhmalina kinerja merupakan suatu yang berhubungan pada pelaksanaan terhadap pekerjaan serta hasil yang diperoleh para pegawai dari pekerjaan itu sendiri (Rakhmalina, 2021).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nouf Teknik Nusantara
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nouf Teknik Nusantara
- H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nouf Teknik Nusantara

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat diukur secara numerik, menguji teori-teori yang ada, dan membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi tentang populasi yang diteliti. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian yang melakukan analisis data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nouf Teknik Nusantara berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (*Census*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti, wawancara, observasi, kuesioner. Teknik analisis data mengacu pada uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji-T dan uji-F), analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pada uji validitas, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila signifikansinya $< 0,05$ dan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. $R_{\text{tabel}} = df = N - 2$, jika $N = 47 - 2 = 45$ dan $\alpha = 5\% (0,05)$, maka R_{tabel} yang digunakan yaitu 0,2876.

Tabel 3. Hasil Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.630	0,2876	Valid
	X1.2	0.780	0,2876	Valid
	X1.3	0.693	0,2876	Valid
	X1.4	0.766	0,2876	Valid
	X1.5	0.703	0,2876	Valid
	X1.6	0.761	0,2876	Valid
	X1.7	0.707	0,2876	Valid
	X1.8	0.775	0,2876	Valid
	X1.9	0.638	0,2876	Valid
	X1.10	0.631	0,2876	Valid
	X1.11	0.669	0,2876	Valid
	X1.12	0.575	0,2876	Valid
	X1.13	0.425	0,2876	Valid

Tabel 4. Hasil Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.477	0,2876	Valid
	X2.2	0.608	0,2876	Valid
	X2.3	0.721	0,2876	Valid
	X2.4	0.457	0,2876	Valid
	X2.5	0.743	0,2876	Valid
	X2.6	0.726	0,2876	Valid
	X2.7	0.721	0,2876	Valid
	X2.8	0.727	0,2876	Valid
	X2.9	0.623	0,2876	Valid
	X2.10	0.616	0,2876	Valid
	X2.11	0.669	0,2876	Valid
	X2.12	0.694	0,2876	Valid

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0.439	0,2876	Valid
	Y.2	0.582	0,2876	Valid
	Y.3	0.767	0,2876	Valid
	Y.4	0.744	0,2876	Valid
	Y.5	0.762	0,2876	Valid
	Y.6	0.680	0,2876	Valid
	Y.7	0.732	0,2876	Valid

Y.8	0.477	0,2876	Valid
Y.9	0.655	0,2876	Valid
Y.10	0.361	0,2876	Valid
Y.11	0.857	0,2876	Valid
Y.12	0.801	0,2876	Valid
Y.13	0.628	0,2876	Valid
Y.14	0.669	0,2876	Valid
Y.15	0.723	0,2876	Valid

Hasil uji validitas menunjukan semua pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,2876) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, artinya seluruh pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	0.896	13
Disiplin Kerja (X2)	0.873	12
Kinerja Karyawan (Y)	0.907	15

Dari tiga variabel diatas nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 artinya variabel ini dianggap reliabel yang menunjukkan bahwa ia mempunyai kualitas konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.49235157
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui signifikansi hasil uji normalitas sebesar $0,200 > 0.05$ maka hasil uji normalitas kolmogorov-Smirnov dianggap normal.

b. Uji Multikolinearitas

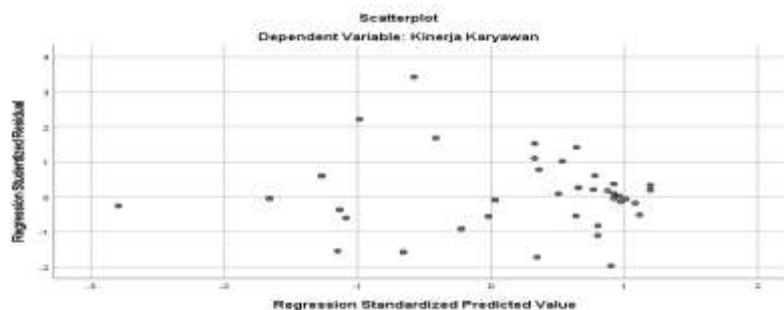
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.058	4.328		.707	.483		
	Kompensasi	.482	.173	.411	2.792	.008	.268	3.730
	Disiplin Kerja	.614	.188	.481	3.264	.002	.268	3.730

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance Disiplin Kerja dan Kompensasi sebesar $0,268 > 0,10$ dan nilai VIF Kompensasi dan Disiplin kerja sebesar $3,730 < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Digram Scatterplot diatas pencar dan tidak membentuk pola tertentu atau acak, maka regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk memastikan secara parsial diantara variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis diterima jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai $sig. < 0.05$.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.058	4.328		.707	.483
	Kompensasi	.482	.173	.411	2.792	.008
	Disiplin Kerja	.614	.188	.481	3.264	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,016 maka hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji T diatas pada Kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} $2,792 > t_{tabel}$ 2,016 dan nilai $sig.$ $0,008 < 0,05$. Dari hasil tersebut diketahui

bahwa Kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Uji T diatas pada Disiplin Kerja thitung 3,264 > ttabel 2,016 dan nilai sig. 0,002 < 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6749.034	2	3374.517	62.844	.000 ^b
	Residual	2362.668	44	53.697		
	Total	9111.702	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Dasar keputusan uji simultan diambil dari angka probabilitas signifikan yaitu: jika sig. < 0,05 atau Fhitung > Ftabel. Hasil dari nilai Fhitung > Ftabel (62,844 > 3,21) dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu bahwa secara simultan, variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.058	4.328		.483
	Kompensasi	.482	.173	.411	.008
	Disiplin Kerja	.614	.188	.481	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui Persamaan Regresi yaitu:

$$Y = 3.058 + 0.482 \text{ Kompensasi} + 0.614 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

- Nilai konstanta (α) sebesar 3,058 bahwa jika ada variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sama dengan nol, maka variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 3,058.
- Koefisien Kompensasi (X1) bernilai 0,482 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satu unit, maka variabel dependen Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,482.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) bernilai 0,614 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satu unit, maka variabel dependen Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,614.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.727	7.314
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil pada kolom Adjusted R Square bernilai 0.727. Menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja 72,7% dan 27,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nouf Teknik Nusantara. Kompensasi yang tidak adil, tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta menurunnya tingkat disiplin kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, hal ini berimbas pada tujuan perusahaan, pekerjaan tidak berjalan lancar, dan hambatan lainnya. Maka dari itu, perusahaan harus mampu memperhatikan hak karyawan, harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai, serta menerapkan disiplin kerja yang baik. Sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar, dan tujuan perusahaan terlaksana dengan baik. Serta membuat karyawan menjadi semakin bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

DAFTAR REFERENSI

- Adrea, S. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi audit report lag pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*.
- Adzansyah, D. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja).
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.

- Anwar, A. Q. R., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada perusahaan tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam. *Jesya*, 6(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *ABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15.
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Jurnal*, 3(2), 12–24.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 20–34.
- Risandra, A. P., Nurdin, A., & Said, Y. M. (2023). Persepsi masyarakat terhadap penggunaan transportasi online Grab di Kota Jambi. *Jurnal Talenta Sipil*, 6(1).
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 12.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.

- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Sinambela, L. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B. (2022). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Waani, A., Trang, I., & Pondaag, J. J. (2023). Analisis kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1065–1074.