

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEMA DUTA AKBAR
LAMONGAN**

Muhammad Hafis Hasan¹, Nashrudin Latif²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: hasanhafis8@gmail.com¹, nashrudin@unipasby.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hema Duta Akbar Lamongan. Metode yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 42 karyawan sebagai responden. Data diolah menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi uji t dan uji F. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ketiga variabel (kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja) memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun kolektif. Kompensasi tercatat sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa optimalisasi kompensasi, peningkatan motivasi, dan penerapan sistem disiplin kerja yang terstruktur dapat memaksimalkan produktivitas karyawan di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract – This study analyzes the influence of compensation, motivation, and work discipline on the employee performance at PT. Hema Duta Akbar Lamongan. The method applied is a quantitative approach with data collected through the distribution of questionnaires to 42 employees as respondents. The data were processed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, as well as multiple linear regression analysis supplemented by t-tests and F-tests. The results reveal that the three variables (compensation, motivation, and work discipline) have a significant positive contribution to employee performance, both individually and collectively. Compensation is identified as the most dominant factor affecting performance. These findings confirm that optimizing compensation, enhancing motivation, and implementing a structured work discipline system can maximize employee productivity within the company environment.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan (Ronaldi, 2023).

Kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan loyalitas kerja (rahayu oktavia Sari & Prijati, 2022). Selain itu, motivasi kerja dan disiplin juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang optimal, di mana karyawan yang termotivasi dan disiplin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Nuraisyah et al., 2022; I. S. Sari et al., 2023).

PT Hema Duta Akbar adalah perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan pada 18 Juli 2013 dan memperoleh pengesahan resmi dari Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia pada 9 Januari 2014 melalui SK AHU-01156.AH.01.01. Tahun 2014. Berkantor pusat di Jl. Tenggulun No.03-05, Desa Tenggulun, Kecamatan Solokuro, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, perusahaan ini terdaftar dengan nomor registrasi 420173. PT Hema Duta Akbar menjalankan berbagai bidang usaha, termasuk penyaluran tenaga kerja ke luar negeri, layanan agen tiket dan travel, serta pengembangan properti.

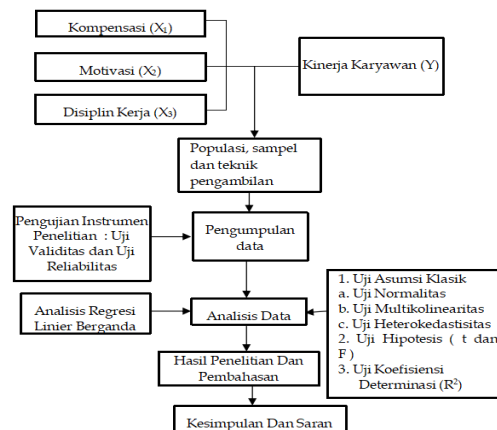
Penelitian terdahulu pun mengonfirmasi bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruh masing-masing faktor dapat berbeda tergantung pada karakteristik perusahaan (Ningsih et al., 2021; Nurzakiah & Febrian, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola ketiga aspek ini secara terpadu guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kenaikan kompensasi yang relatif merata ini diduga turut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori penguatan (*reinforcement theory*), yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong perilaku kerja positif seperti disiplin dan motivasi yang tinggi. Di samping itu, prinsip keadilan (*equity theory*) juga berperan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap perlakuan yang setara dan penghargaan yang proporsional terhadap kontribusi kerja mereka.

Dengan demikian, berdasarkan ketiga variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja—terdapat indikasi awal yang cukup kuat bahwa ketiganya saling berkorelasi dan bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Temuan awal ini menjadi landasan penting untuk dilakukan analisis lanjutan secara kuantitatif guna menguji sejauh mana pengaruh signifikan masing-masing variabel terhadap kinerja, serta merumuskan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih strategis dan berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen di PT. Hema Duta Akbar Lamongan. Proses penelitian meliputi perumusan masalah, pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Setelah data dianalisis dan ditemukan hasilnya maka selanjutnya yaitu memberikan kesimpulan dan saran untuk mempermudah penelitian tersebut. berikut rancangan yang dilakukan oleh peneliti :



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Hema Duta Akbar Lamongan sebanyak 50 orang dari berbagai divisi, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode non probability sampling. Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dari kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan Google Form, dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang diukur dari kuantitas, kualitas, dan kerja sama, serta variabel independen yang meliputi kompensasi (upah, insentif, tunjangan, fasilitas), motivasi (balas jasa, kondisi kerja, inisiatif, prestasi kerja, pengakuan atasan, pekerjaan itu sendiri), dan disiplin kerja (menghargai waktu, taat perintah, taat SOP). Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan tahapan utama sebagai berikut:

1. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi item-total dan uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha ($>0,6$).
2. Uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (kolmogorov-smirnov, $\text{sig} > 0,05$), multikolinearitas (tolerance $> 0,1$ dan vif < 10), autokorelasi (run test, $\text{sig} > 0,05$), dan heteroskedastisitas (glejser test).
3. Analisis regresi linier berganda dengan persamaan $y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$ untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Uji koefisien determinasi (r^2) untuk melihat seberapa besar variasi kinerja dijelaskan oleh variabel bebas.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji f) dengan kriteria signifikansi $< 0,05$ untuk menentukan pengaruh variabel secara individual maupun bersama-sama. Hasil analisis ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Hema Duta Akbar adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja ke luar negeri, agen tiket dan travel, serta pengembangan properti, berlokasi di Lamongan, Jawa Timur.

Karakteristik responden

Karakteristik responden adalah gambaran umum karyawan PT. Hema Duta Akbar Lamongan yang menjadi sumber data penelitian, meliputi nama, jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Data tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Data Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jumlah Karyawan	-	42	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	60
	Perempuan	18	40
Usia	15-20	5	11,9%
	21-25	20	47,6%
	26-30	7	16,7%
	>30	10	23,8%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	10	23,8%
	1-3 Tahun	20	47,6%
	> 3 Tahun	12	28,6%
Pendidikan	S1	30	71,4
	SMA/K	12	28,6

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari data responden PT. Hema Duta Akbar Lamongan, 60% (26 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 40% (18 orang) perempuan. Usia responden terbagi menjadi 15-20 tahun (11,9%), 21-25 tahun (47,6%), 26-30 tahun (16,7%), dan lebih dari 30 tahun (23,8%). Berdasarkan lama bekerja, 23,8% bekerja kurang dari 1 tahun, 47,6% antara 1-3 tahun, dan 28,6% lebih dari 3 tahun. Untuk pendidikan terakhir, 28,6% berpendidikan SMA/K dan 71,4% S1, dengan total responden sebanyak 42 orang.

Frekuensi variabel

Frekuensi variabel digunakan untuk mengetahui penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian. Hasil uji frekuensi variabel pada penelitian di PT. Hema Duta Akbar Lamongan:

Tabel 2. Frekuensi Variabel Kompensasi

Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
Upah										
1	10	18	13	1	-	23,8%	42,9%	31%	2,4%	-
2	10	10	17	4	1	23,8%	23,8	40,5%	9,5%	2,4%
Insentif										
1	11	10	11	8	2	26,2%	23,8%	26,2%	19%	4,8%
2	13	13	13	2	1	31%	31%	31%	4,8%	2,4%
Tunjangan										
1	12	15	13	1	1	28,6%	35,7%	31%	2,4%	2,4%
2	13	10	11	7	1	31%	23,8%	26,2%	16,7	2,4%
3	13	18	9	2	-	31%	42,9%	21,4%	4,8%	-
4	11	16	10	4	1	26%	39%	24%	9%	2%
Fasilitas Kerja										
1	13	18	8	3	-	31%	42,9%	19%	7,1%	-
2	14	10	13	1	4	33,3%	23,8%	31%	2,4%	9%

Sumber: Hasil Output SPSS

Kompensasi: Responden terbesar (42,9%) sangat setuju bahwa upah yang diterima sesuai kesepakatan kerja, menunjukkan upah yang adil memengaruhi kinerja.

Tabel 3. Frekuensi Motivasi

Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
Balas Jasa										
1	10	18	13	1	-	23,8%	42,9%	31%	2,4%	-
2	10	10	17	4	1	23,8%	23,8	40,5%	9,5%	2,4%
Kondisi Kerja										
1	11	10	11	8	2	26,2%	23,8%	26,2%	19%	4,8%
2	13	13	13	2	1	31%	31%	31%	4,8%	2,4%
Inisiatif										
1	9	25	6	2	-	21,4%	59,5%	14,3%	4,8%	-
2	13	18	9	2	-	31%	42,9%	21,4%	4,8%	-
Prestasi Kerja										
1	16	16	8	2	-	38,1%	38,1%	19%	4,8%	-
Pengakuan Dari Atasan										
1	9	18	14	1	-	21,4%	42,9%	33,3%	2,4%	-
Pekerjaan Itu Sendiri										

Sumber: Hasil Output SPSS

Motivasi: Mayoritas (59,5%) setuju bahwa mereka mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, menandakan karyawan sangat detail dalam bekerja.

Tabel 4. Frekuensi Disiplin Kerja

Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
Menghargai Waktu										
1	13	22	6	1	-	31%	52,4%	14,3%	2,4%	-
2	14	21	6	1	-	33,3%	50%	14,3%	2,4%	-
Taat Pada Perintah										
1	10	20	12	-	-	23,8%	47,6%	28,6%	-	-
Taat Pada SOP										
1	11	20	9	2	-	26,2%	47,6%	21,4%	4,8%	-

Sumber: Hasil Output SPSS

Disiplin Kerja: Sebanyak 52,4% responden setuju bahwa mereka mematuhi jam kerja perusahaan, menunjukkan kepatuhan terhadap waktu kerja berdampak pada kinerja.

Tabel 5. Frekuensi Kinerja Karyawan

Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
	SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas										
1	13	20	8	1	-	31%	47,6%	19%	2,4%	-
2	18	16	7	1	-	42,9%	38,1%	16,7%	2,4%	-
Kualitas										
1	14	20	7	1	-	33,3%	47,6%	16,7%	2,4%	-
2	10	14	15	3	-	23,8%	33,3%	35,7%	7,1%	-
Kerja Sama										
1	10	17	12	3	-	23,8%	40,5%	28,6%	7,1%	-
2	13	18	9	2	-	31%	42,9%	21,4%	4,8%	-

Sumber: Hasil Output SPSS

Kinerja Karyawan: Responden terbesar (47,6%) setuju bahwa mereka selalu menetapkan target dalam pekerjaan, menunjukkan kuantitas kerja berpengaruh pada kinerja.

Secara keseluruhan, variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dari karyawan PT. Hema Duta Akbar Lamongan.

Pengujian instrumen yang dilakukan yaitu uji validasi dan uji reliabilitas, hasil uji validitas dan reliabilitas yaitu seluruh item pada variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) dan reliabel ($\text{cronbach's alpha} > 0,6$). Artinya, instrumen penelitian layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ada 4 yaitu uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji Autokorelasi dan uji Heteroskedastisitas, untuk hasil yang diperoleh yaitu :

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	42
Test Statistic	.110
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel uji normalitas di atas diketahui nilai probabilitas sebesar $0.200 > 0,05$ maka dapat data pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.441	2.267
Motivasi	.551	1.816
Disiplin Kerja	.501	1.997

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai tolerance pada variabel Kompensasi yaitu $0,441 > 0,10$ dan $VIF\ 2,267 < 10$
- Nilai tolerance pada variabel Motivasi yaitu $0,551 > 0,10$ dan $VIF\ 1,816 < 10$
- Nilai tolerance pada variabel Disiplin Kerja yaitu $0,501 > 10$ dan $VIF\ 1,997 < 10$

Maka dapat diartikan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.03752
Cases < Test Value	21
Cases $\geq$ Test Value	21
Total Cases	42
Number of Runs	19
Z	-.781
Asymp. Sig. (2-tailed)	.435

a. Median

Sumber: Hasil Output SPSS

Dapat Hasil Uji Autokorelasi terdapat nilai Asymp.Sig (2-tailed) $0,435 > 0,05$ maka berkesimpulan penelitian ini tidak terjadi autokorelasi

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi (X_1)	0,981
Motivasi (X_2)	0,169
Disiplin Kerja (X_3)	0,365

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji Glejser antar variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Absolute residual memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.041	2.319	
Kompensasi (X_1)	.168	.064	.356
Motivasi (X_2)	.191	.083	.279
Disiplin Kerja (X_3)	.462	.183	.320

Sumber: Hasil Output SPSS

Jika Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan = 4,041. Maka Setiap peningkatan 1 satuan:

1. Kompensasi (X_1) meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,168.
2. Motivasi (X_2) meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,191.
3. Disiplin Kerja (X_3) memberikan pengaruh paling besar, yaitu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,462.

Ketiga variabel (kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

R	R Square
.833 ^a	.694

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien gabungan dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,833. Sementara itu, koefisien determinasi atau kontribusi variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 0,694 atau 69,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien residu atau pengaruh variabel lain di luar X_1 , X_2 , dan X_3 adalah sebesar 0,306 (1 - 0,694). Nilai korelasi untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan program statistik SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,833$. Sesuai dengan tabel 12 di atas, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ada 2 yaitu Uji t dan Uji F.

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
Kompensasi (X_1)	2.634	.012
Motivasi (X_2)	2.306	.027
Disiplin Kerja (X_3)	2.524	.016

Sumber: Hasil Output SPSS

Nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 2,020 dan berdasarkan tabel hasil uji t di atas maka dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada Variabel Kompensasi (X_1) diketahui nilai sig. $0,012 < 0,05$ dan t hitung $2,634 > 2,020$ maka hipotesis diterima, artinya variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada Variabel Motivasi (X_2) diketahui nilai sig. $0,027 > 0,05$ dan t hitung $2,306 < 2,020$ maka hipotesis diterima, artinya variabel Lingkungan kerja ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada Variabel Disiplin Kerja (X_3) diketahui nilai sig. $0,016 < 0,05$ dan t hitung $2,524 > 2,020$ maka hipotesis diterima, artinya variabel Dukungan Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	28.701	.000b

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari hasil uji F pada tabel di atas diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hema Duta Akbar Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Hema Duta Akbar Lamongan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan job deskripsi dan kesepakatan awal meningkatkan kinerja, motivasi dari atasan dan lingkungan kerja mendorong kinerja, serta peraturan perusahaan yang jelas memperkuat disiplin kerja dan berdampak positif pada kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kompensasi sebagai faktor paling dominan karena memiliki nilai t hitung terbesar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. ZANAFA
- Faradillasandi, & Dwiridotjahjono, J. (2023). The Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Soe Konveksi Jombang Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2023. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. digilib.itbwigalumajang.ac.id
- http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2775
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49
- Safitri, N. A. I., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 1–13. www.fe.unisma.ac.id
- Sari, rahayu oktavia, & Prijati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3), 1–18.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.211>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>