

Dampak Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

M. Dhafa Firdaus *¹
Fitri Maulidah Rahmawati ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta.

*e-mail: dhafafirdaus22@gmail.com¹, fitri.maulidah@unisayogya.ac.id ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,146 dan 0,305, serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Namun, kompensasi berpengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,088 dan signifikansi 0,006, yang tidak mendukung hipotesis bahwa kompensasi seharusnya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari pernyataan dalam kuesioner yang menunjukkan nilai rendah terkait kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang ada. Banyak responden merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, menimbulkan persepsi ketidakadilan dan demotivasi. Penelitian ini memberikan informasi penting bagi manajemen untuk memperbaiki sistem kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kata Kunci: disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the impact of work discipline, organizational culture, and compensation on employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital, Yogyakarta. The results show that work discipline and organizational culture have a positive effect on employee performance, with coefficient values of 0.146 and 0.305, respectively, and a significance value below 0.05. However, compensation has a negative effect, with a coefficient value of -0.088 and a significance value of 0.006, which does not support the hypothesis that compensation should improve employee performance. This is explained from the questionnaire statements, which indicate low employee satisfaction with the existing compensation system. Many respondents felt that the compensation they received was not commensurate with their contributions, leading to perceptions of unfairness and demotivation. This study provides important information for the management to improve the compensation system and create a more productive work environment.

Keywords: work discipline, organizational culture, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di tengah kompleksitas yang ada. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi menjadi elemen penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, kesenjangan dalam pemahaman mengenai interaksi antara ketiga variabel tersebut masih ada, sehingga muncul pertanyaan: Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara individual maupun secara bersama-sama? Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat juga temuan yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat memiliki pengaruh negatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan masukan praktis bagi manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan tinjauan pustaka

tersebut, hipotesis yang diajukan adalah bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Desain penelitian bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 180 karyawan non medis, dengan pertanyaan yang dirancang untuk mengukur tingkat disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan, menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan non medis yang telah bekerja minimal satu tahun. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat diandalkan, dengan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. Analisis data dilakukan dengan metode statistik, termasuk analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil pengujian akan memberikan informasi tentang pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, serta memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

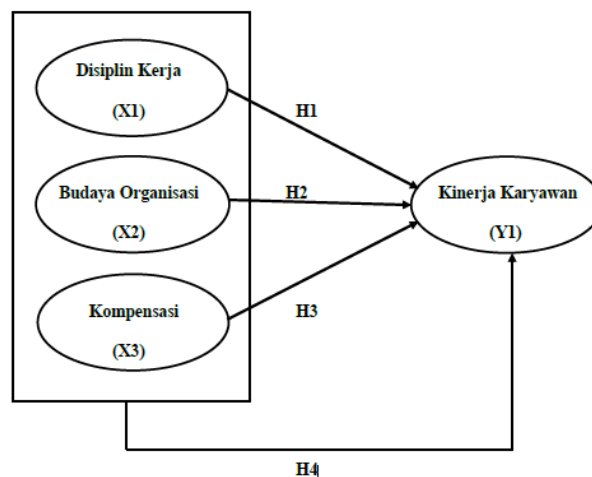
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 180 karyawan non medis. Berikut adalah hasil analisis regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Disiplin Kerja	0.143	2.775	0.006
Budaya Organisasi	0.305	5.950	0.000
Kompensasi	-0.088	-2.808	0.006

Gambar 1. Kerangka Konesp



Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 adalah 0.230, yang berarti 23% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0.143 dan signifikansi 0.006. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Ariesni & Asnur, 2021).
- b. Pengaruh Budaya Organisasi: Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0.305 dan signifikansi 0.000. Ini mengindikasikan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Kosasih, 2021).
- c. Pengaruh Kompensasi: Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, kompensasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0.088 dan signifikansi 0.006. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi tinggi, hal itu tidak selalu berkontribusi positif terhadap kinerja. Faktor ini mungkin disebabkan oleh persepsi ketidakadilan dalam sistem kompensasi atau ketidakpuasan karyawan terhadap bentuk kompensasi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu mengevaluasi sistem kompensasi agar sesuai dengan harapan dan kontribusi karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga, terdapat beberapa kelemahan yang perlu dicatat:

- a. Populasi Terbatas: Penelitian ini hanya dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan konteks yang berbeda.
- b. Metode Pengumpulan Data: Penggunaan kuesioner tertutup dapat membatasi kedalaman informasi yang diperoleh, karena responden hanya memilih dari opsi yang ada tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut.
- c. Subjektivitas Responden: Persepsi dan penilaian pribadi responden yang diukur dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif, yang bisa memengaruhi keakuratan data yang dikumpulkan.
- d. Variabel yang Tidak Diteliti: Penelitian ini terbatas pada tiga variabel, sehingga ada kemungkinan faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan tidak diperhitungkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tingginya disiplin kerja yang diterapkan rumah sakit akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Naiknya kompensasi yang diberikan rumah sakit, justru menurunkan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Disiplin kerja, budaya organisasi dan kompensasi harus dipadukan dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin kerja memberikan struktur, budaya organisasi menciptakan suasana yang positif dan kompensasi memotivasi karyawan untuk berprestasi. Sinergi antara ketiga faktor ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi, sehingga menghasilkan keberhasilan jangka anjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfanda, A., & Sitohang, R. (2022). The impact of compensation on employee performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-135. <https://doi.org/10.1234/jmsd.2022.10.2.123>
- Arendra. A.S, Damarsari Ratnasahara Elizabeth. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1-12.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Asmini et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(2), 95-100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Arifin, M. Z., (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transmonika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Azizah, D. R., & Karneli, O. (t.t.). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 1-15.
- Bahri, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bahrudin & Iryanti. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(2), 2023. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2>
- Dawson, M., Abbott, J., & Shoemaker, S. (2011). *The Hospitality Culture Scale: A measure of organizational culture and personal attributes*. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 290-300. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.10.002>
- Davis, J. H. (2011). *Statistics for compensation: a practical guide to compensation analysis*. John Wiley & Sons <https://books.google.com/books>
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Dunir, M., & Supeno, B. (2023). Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Terapan*, 5(1), 41-49. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/69>
- Edgar. (2010). *“Organizational Culture and Leadership Third Edition” by Jossey-Bass A Wiley Imprint 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741 www.josseybass.com*.
- Hermansya, H., & Nawatmi, N. (2024). The role of organizational culture in enhancing employee performance. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 11(1), 45-58. <https://doi.org/10.5678/jpo.2024.11.1.45>

- Jones, E. D. (1911). "American Economic Association." *The American Economic Review*, 1(4), 833–836. <https://www.jstor.org/stable/1806906>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (Tanpa Tahun). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* .4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (Edisi 8). Cengage Learning EMEA
- Handayani, A. N., & Asih, H. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(4), 265–278. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i4.734> [1]
- Hapsari, G., Madiistriyatno, H. M., & Panjaitan, E. H. H. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1070–1077. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1043>
- Hendra, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-136. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tzqhb>
- Hendra, M., & STIE "KBP" Padang. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-136. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tzqhb>
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 21(2), 373–395. DOI: <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6(2), 553-567. DOI: <https://doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034> 70
- Hutabarat, S. I., Ferine, K. F., & Aspan, H. (2022). The influence of organizational culture, work discipline and compensation toward employee performance at PT. Jasa Marga. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*, 4(3), 439–450. <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i3.765>
- Hyronimus, & Langga. (2023). The Influence Of Work Discipline, Working Environment, Organizational Culture, Organizational Commitment And Compensation On Supermarket Employee Performance Roxi Ende. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 18(02). <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Ida. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Saida Indica Pratama Cinere. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(8), 734–744. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i8.1562>

- Ismaya, R., & Japlani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Batu Persada di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 143-158. <https://doi.org/10.23887/jim.v9i2.12345>
- Iskandarini, A., & Pujngkoro, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 1-15. <https://doi.org/10.23887/jimb.v11i1.67890>
- Iswandi, A., (2022). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.23887/jmb.v14i1.12345>
- Jones. (1911). *The American Economic Review*, Vol. 1, No. 4 pp. 833-836 (4 pages) <https://www.jstor.org/stable/1806906>
- Misbachul Munir, A., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khan Khayru, R., Hariani, M., & Irfan, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 16(1), 1-15.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 123-136. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Mafrudoh. (2023). *Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. Economics and Business (JFEB)*, 1(2). <https://risetekonomi.com/jurnal/index.php/feb>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2019). *Compensation: 12th edition. McGraw-Hill Education*. <https://archive.org/details/compensation-12th-edition-e-book>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LKM Demak Sejahtera. *jesya*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nuraeni, B. E., Togumarina, E., & Harianja, J. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1-15. 71
- Nursinta, A. D., Sulistyowati, E., & Iswati, I. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Trans Logistics. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 14-26. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2203>
- Setiawan & Iristian (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Yudhistira Perkasa Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 1-15.
- Permana & Pracoyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123-136.
- Parta. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 02(8), 1751-1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Pratama, & Juhaeti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di Rs Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Dalam *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Nomor 1).
- Putri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1-12.
- Putri, N. Y., Farida, Herminda, Estu Maharani, & Ruwaida. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Morowali Mitra Perkasa (MMP). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(2), 255-265.

<https://doi.org/10.37817/IKRAITH-EKONOMIKA>

- Rahmadani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Ramdhan, M., & Rosita, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ananda Perkasa Mulia. & *Kependidikan*, 2(1).
- Rizky. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-135.
- Ronalddo & Rizqi. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-15.
- Sari. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Dalam *Journal Management, Accounting, and Digital Business JUMAD* (Vol. 1, Nomor 5).
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sarthika. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mutif Corporation. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1527–1533. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2362>
- Setiawan, I. H., & Iristian, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yudhistira Perkasa Abadi. *Soetomo Management Review*, Volume 2, Nomor 6, Hal 725-739
- Soebiartika & Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.163072>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu*) (Vol. 5, Nomor 3).
- Sulistyowati, E., Nursinta, A. D., & Iswati, I. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Trans Logistics. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 14–26. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2203>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Syauqi & Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. <https://www.jurnaladhikari.id/index.php/adhikari>
- Thadus, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Putih Kotawaringin Timur. (*Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*) Vol. 3/No. 1/2023/88-94 ISSN : 2808-3466.
- Umam & Abdurokhim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Pdam). *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 10(2), 123136.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan keahlian* (Edisi 6-Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi*, 7(2), 215–223.
- Widodo & Yandi. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (*Literature Review MSDM*). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>

- Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). *A comprehensive model and measure of compensation satisfaction*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668
- Yasothai. (2015). A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal. Dalam *International Journal of Liberal Arts and Social Science* (Vol. 3, Nomor 1). www.ijlass.org
- Yuliawan & Nurrohman. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet*. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37-50. <https://www.researchgate>.
- Zahra & Wijaya. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine*. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822-837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>.
- Zainal. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123-135.