

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KEBIJAKAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI: REVIEW LITERATURE

Warnadi^{1*}, Didin Hikmah Perkasa²

^{1,2)} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Magister Management Univesitas Paramadina

Corresponding author: warnadi@students.paramadina.ac.id



Received : 05/07/2024
Revised : 26/08/2024
Published : 12/01/2025

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v5i1.273

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang memastikan kesuksesan sesuatu lembaga. Kepuasan kerja merupakan tingkatan kepuasan orang kepada profesinya, yang melingkupi sedi- segi semacam situasi kegiatan, pendapatan, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang buat bertumbuh. Kebijaksanaan kompensasi melingkupi pendapatan, tambahan, insentif, serta bermacam bantuan yang lain yang diserahkan oleh perusahaan pada karyawannya. Kompensasi yang seimbang serta bersaing merupakan salah satu aspek penting yang pengaruhi kepuasan kerja dan disiplin. Riset ini diharapkan bisa membagikan partisipasi yang penting dalam usaha meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendekatan yang holistik, dengan mencermati pandangan kepuasan kerja serta kebijaksanaan kompensasi sebagai variabel kunci. Metode Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, serta yang menjadi populasi merupakan semua karyawan perusahaan yang berjumlah 30 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta penghargaan yang diterima. Dan Kebijakan kompensasi yang efektif dapat berfungsi sebagai mediator dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan insentif, dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

Keywords: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Disiplin dan Kompensasi

Abstracts: Employee performance is an important aspect that ensures the success of an institution. Job satisfaction is the level of people's satisfaction with their profession, which includes aspects such as activity conditions, income, relationships with co-workers, and opportunities for growth. Compensation policy covers income, bonuses, incentives, and various other assistance provided by the company to its employees. Balanced and competitive compensation is an important aspect that influences job satisfaction and discipline. It is hoped that this research can provide important participation in efforts to improve employee capabilities through a holistic approach, by looking at job satisfaction and compensation policies as key elements. This research method uses a descriptive quantitative approach, and the population is all 30 employees of the Company. The conclusion of this research is that employees who are satisfied with their jobs tend to have better performance. Job satisfaction includes various aspects such as the work environment, relationships with coworkers and superiors, and rewards received. And an effective compensation policy can function as a mediator in increasing job satisfaction, which in turn improves employee performance. Fair and competitive compensation, including salary, bonuses, benefits, and incentives, can increase employee satisfaction.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Discipline, and Compensation

PENDAHULUAN

Dalam Upaya untuk mewujudkan keberlangsungan suatu Perusahaan maka orientasinya adalah merencanakan visi dan misi untuk dijadikan tujuan bersama. Kinerja karyawan secara mutlak mampu mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap Perusahaan yang meliputi kuantitas, kualitas, daftar kehadiran dan sikap kooperatif (Pawirosumarto et al., 2017). Kinerja karyawan menjadi aspek yang utama dalam suatu Perusahaan yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Tingginya persaingan yang semakin ketat dan kompetitif dalam sebuah industri manufaktur memaksa sumber daya manusia (SDM) di PT. X Indonesia untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama suatu Perusahaan guna tercapainya tujuan Perusahaan. Dukungan sarana dan prasarana yang baik sekalipun kalau sumber daya manusia tidak mendukung maka tujuan Perusahaanpun tidak akan maksimal. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang memastikan kesuksesan sesuatu lembaga. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang memiliki kontribusi terhadap perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya.(Suryawan & Salsabilla, 2022)

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.(Bryan Filliantoni et al., 2019). Penelitian (Farisi et al., 2020) , menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian (Indra Lestari Sumbang et al., 2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kearah negatif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penerapan aturan kedisiplinan yang terlalu ketat juga berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja merupakan perasaan individu dengan pekerjaan yang dihasilkan terhadap apa yang ada didalam pekerjaan tersebut (Suryawan & Salsabilla, 2022). Dimana kondisi karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya dan akan bekerja lebih maksimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya (Stephen P. Robbins et al., 2019). Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh suatu Perusahaan untuk meningkatkan keseimbangan dalam lingkungan kerja (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017). Akan tetapi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak hanya terfokus pada kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya saja namun juga harapan seorang karyawan terhadap apa yang ditawarkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tingkatan kepuasan orang kepada profesinya, yang melingkupi segi-segi semacam situasi kegiatan, pendapatan, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang buat bertumbuh. Riset membuktikan kalau karyawan yang puas dengan profesinya mengarah lebih termotivasi, berkomitmen, serta produktif. Kepuasan kerja yang besar bisa kurangi tingkatan absensi serta turnover, dan tingkatkan kepatuhan karyawan. (Sinaga, 2020)

Kompensasi tentunya akan diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kerja karyawan tersebut. Total seluruh kompensasi yang diterima karyawan merupakan sebagai pengganti jasa yang telah di berikan dari perusahaan atas kontribusinya berupa penghargaan atau salary atas waktu, tenaga dan pikiran karyawan selama bekerja (Ahmad Gunawan et al., 2020). Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai bidang kerjanya masing-masing. Kompensasi juga merupakan salah satu penyemangat kerja dan motivasi kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Review literature penelitian ini dilakukan di PT. X Indonesia yang berada di Kawasan Hyundai Lippo Cikarang-Bekasi. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif untuk mobil dan motor khusus brand Jepang, yang sudah beroperasi selama 40 tahun. PT. X Indonesia merupakan vendor dari perusahaan otomotif brand Jepang seperti; Toyota, Honda, Daihatsu, Suzuki, AHM, dll. Namun seiring berjalannya waktu dalam pencapaian kinerja perusahaan terdapat perbedaan pencapaian kinerja karyawan yang dicapai oleh beberapa divisi di PT. X Indonesia. Dengan tingkat penilaian yang sama namun beberapa divisi belum dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh banyak factor seperti; cycle time terlalu tinggi pada suatu produk, loss time yang disebabkan karena keterlambatan material, loss time yang disebabkan karena kurang efektifnya gerakan karyawan saat bekerja, dll.

Untuk mempraktikkan konsep teori ini, industri perlu mengonsep kebijakan kompensasi yang seimbang serta transparan. Hal ini melingkupi penilaian profesi yang adil, bentuk pendapatan yang bersaing, tambahan serta insentif yang berhubungan dengan kinerja, dan bantuan bonus yang mensupport kesejahteraan karyawan. Tidak hanya itu, industri juga butuh melaksanakan survey kepuasan kerja dengan cara teratur untuk memenuhi keinginan serta impian karyawan. Study literatur ini diharapkan bisa membagikan partisipasi yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang holistik, dengan mencermati pandangan tentang kedisiplinan, kepuasan kerja serta kebijaksanaan kompensasi selaku bagian kunci. Dalam area bisnis yang kompetitif, kenaikan kinerja karyawan jadi salah satu fokus penting untuk industri. Kinerja karyawan yang maksimal tidak cuma berkontribusi kepada pendapatan tujuan lembaga, namun pula meningkatkan kinerja operasional sebuah organisasi. Salah satu aspek kunci yang bisa pengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif ataupun kepuasan emosional yang dialami karyawan kepada profesi mereka, yang melingkupi bermacam aspek semacam situasi kegiatan, hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. (Darmawan, 2018)

Study literatur ini menjelaskan kalau karyawan yang merasa puas dengan profesi mereka maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih bagus, lebih produktif, serta lebih tahan menghadapi tantangan kerja. Tetapi, untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal, perusahaan perlu menerapkan kebijakan-kebijakan yang mensupport keselamatan karyawan dalam bekerja dan memberikan kompensasi yang sesuai. Study literatur ini berpusat pada hubungan antara

disiplin,kepuasan kerja serta kinerja karyawan dengan kebijaksanaan kompensasi selaku variabel dependent. Dengan memahami kebijakan kompensasi maka bisa memediasi ikatan antara kepuasan kerja serta kinerja karyawan, sehingga Perusahaan bisa mengatur strategi yang lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas secara totalitas.

Dengan latar belakang ini, diharapkan industri bisa lebih memahami pentingnya kedisiplinan, kepuasan kerja serta kebijaksanaan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mempraktikkan strategi yang pas untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan tersebut.

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan dari organisasi perusahaan. (Bryan Filliantoni et al., 2019)Kedisiplinan merupakan cermin dari kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisaasi, sebuah organisasi perusahaan akan sangat sulit mencapai produktivitas kerja jika mayoritas pekerjanya tidak disiplin. Akan tetapi dalam penerapan aturan kedisiplinan perlu dilakukan secara bertahap, karena penerapan disiplin yang terlalu ketat juga akan berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja.

Menurut (Locke, 1976) bahwa kepuasan karyawan muncul saat hasil kerja karyawan sejalan dengan hasil yang mereka bayangkan. Lebih jauh lagi, teori penting lainnya dalam kepuasan karyawan adalah teori ekuitas. Teori yang dikembangkan oleh (Adams, 1963) menyatakan bahwa karyawan membandingkan proporsi input mereka dengan output mereka dan membandingkan wawasan mereka dengan wawasan orang lain. Para pendukung atau pendukung teori ini menekankan bahwa tingkat kepuasan seorang karyawan ditentukan melalui persepsi keadilan, dimana seorang individu membandingkan keseimbangan input-outputnya dengan keseimbangan input-output orang lain. Secara khusus, proporsi pendapatan yang diterima seseorang dibandingkan dengan kontribusinya terhadap lapangan kerja menentukan keseimbangan input-output. Menurut (Schaffer, 1953) menakar bahwa kepuasan seseorang berdasarkan imbalan yang mereka terima atau sejauh mana keinginan mereka terpenuhi. Tingkat keinginan seseorang pada bidang tertentu merupakan faktor kunci dalam memprediksi kepuasan kerja secara akurat.

Banyak riset mensupport ikatan antara kepuasan kerja, ganti rugi, serta kinerja karyawan, riset oleh (Stephen P. Robbins et al., 2019) membuktikan kalau kompensasi yang bagus mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja yang besar terpaut dengan kemampuan yang lebih bagus. Riset yang lain oleh (Hariyanti, 2020) mengatakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial dapat menjadi daya saing tersendiri bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, maka apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka secara otomatis kinerja dan loyalitas karyawan juga akan meningkat. Kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian sebelumnya yang mengulas tentang teori bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Candradewi & Dewi, 2019, Sija, 2021, Nur Malita Sari & Achmad Fauzi, 2024, Ahmad Gunawan et al., 2020). Dimana

kesesuaian kompensasi yang dikeluarkan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa antusias dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Namun beberapa penelitian lain sebelumnya menunjukkan hasil penelitian yang tidak signifikan, dimana peningkatan kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Chong & Law, 2016, Puspita Rinny et al., 2020). Kompensasi ialah balasan yang diperoleh karyawan selaku jawaban atas partisipasi mereka kepada industri. Kompensasi bisa berbentuk pendapatan, bantuan, tambahan, insentif, serta bentuk- bentuk apresiasi yang lain. Kebijakan kompensasi yang seimbang serta bersaing tidak cuma berperan selaku motivator keuangan, namun pula bisa tingkatkan rasa dinilai serta kebahagiaan kegiatan karyawan. Kebijakan kompensasi melingkupi pendapatan, tambahan, insentif, serta bermacam bantuan yang lain yang diserahkan oleh perusahaan pada karyawannya. Kompensasi yang seimbang serta bersaing merupakan salah satu aspek penting yang pengaruhi kepuasan kerja (Ahmad Gunawan et al., 2020). Ketika karyawan merasa kalau mereka dinilai secara finansial cocok dengan partisipasi mereka, mereka mengarah merasa lebih puas serta termotivasi. Kebijakan kompensasi bisa berperan selaku jembatan dalam ikatan antara kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Maksudnya, kebijakan kompensasi yang efisien bisa meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan membagikan kompensasi yang cocok, industri tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, namun juga menggunakan kepuasan itu untuk mendesak kinerja yang lebih bagus.

Salah satu aspek pokok dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kinerja akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena menjadi cermin dalam ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan kinerja yang baik dari para pekerjanya (Mellysa Pusparani, 2021). Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal, apabila kepuasan kerja karyawan selama bekerja terwujud dan tentu akan menjadi maksimal jika di dukung dengan kompensasi yang mensejahterakan karyawan (Sutrisno et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Jenis penelitian ini adalah mengkaji suatu teori dengan membandingkannya beberapa teori-teori yang ada pada literature atau hasil penelitian sebelumnya yang termuat dalam artikel-artikel ilmiah yang sesuai dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari pencarian data literasi Mendeley, Google scholar, dan publish or perish. Penelitian kualitatif dalam penelitian literature atau studi literature adalah berupa kajian Pustaka secara konsisten dengan beberapa hasil metodologi yang

tepat. (Wydyanto & Rafqi Ilhamalimy, 2021). Dimana, dalam studi literatur harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian Pustaka terkait atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari & Jaelani, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap terhadap kinerja karyawan di perusahaan

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditampakkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi dari jiwa, karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja peralatan kerjanya tidak mendukung dan memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan kurangnya perhatian dari atasan, maka hal itu dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019). Berdasarkan teori sebelumnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin puas pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Damayanti et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

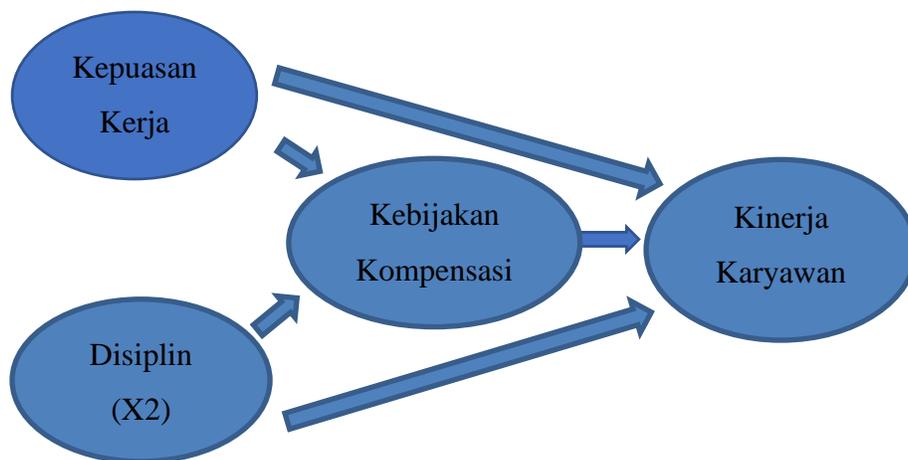
Kompensasi merupakan semua hasil pendapatan yang berbentuk finansial ataupun non finansial, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office malang) (Pratama, 2015) hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) (Firmandari, 2014). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan dengan hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020); (Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Handoko & Rambe, 2018); (Tamali & Munasip, 2019); (Jufrizen, 2015); (Jufrizen, 2016); (Andriany, 2019); (Mahendrawan & Indrawati, 2015); dan (Bancin, 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dampak Disiplin terhadap kinerja karyawan di Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian(Rahayu & Dahlia, 2023) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU, hal ini menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga peraturan kerja dan standar kerja dapat terjaga dengan baik dan tetap selalu meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, seperti lebih berhati-hati, lebih teliti dan bekerja secara efektif dan efisien, serta bekerja dengan menerapkan etika yang baik, karena BKPSDM merupakan Badan yang melayani banyak kebutuhan seluruh pegawai di lingkungan OKU dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, (Sukmayadi et al., 2023), penelitian (Nurjaya, 2021) dan penelitian dari (Dahlan et al., 2022) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan dan norma yang telah di tetapkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif

Berdasarkan Review Literature dan hubungan antar variabel maka model atau kerangka konseptualnya adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dari kajian pustaka ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja karyawan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin puas pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada semua tipe maupun level pada organisasi tersebut, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi factor-faktor lain apa sajakah yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, & Suryadi. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1).
- Bryan Filliantoni, Sri Hartono, & Sudarwati. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN INDOMOBIL NISSAN-DATSUN SOLOBARU. *Edunomika*, 3(1).
- Candradewi, I., & Dewi, I. Gst. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Chong, V. K., & Law, M. B. C. (2016). The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 12(4), 590–613. <https://doi.org/10.1108/JAOC-02-2015-0024>
- Dahlan, Rusdian Rauf, & Rusdian Rauf. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar . *Jurnal Mirai Manajemen* , 7(1), 437–444.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS

- ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Darmawan, P. (2018). Effect of Employee Integrity and Financial Compensation to Employee Performance in Education and Educational Leadership at East Java Provincial Training and Education Agency. *Int. J. Adv. Res*, 6(7), 335–340.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hariyanti, S. (2020). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, & Alfiana Antoh. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI . *JURNAL KAJIAN EKONOMI DAN KEUANGAN DAERAH*, 2(1).
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297–1343.
- Mellysa Pusparani. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4).
- Nur Malita Sari, & Achmad Fauzi. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERUSAHAAN THE FASHION). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 22–31. <https://doi.org/10.56127/jekma.v3i1.1206>
- 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>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Permatasari, B., & Jaelani, J. (2021). THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E-COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS EFFECT ON USER LOYALTY. *Integrated Journal of Business and Economics*, 5(2), 101. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v5i2.340>

- Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba, & Unang Toto Handiman. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14), 1–29. <https://doi.org/10.1037/h0093658>
- Sija, A. (2021). THE KEY FACTORS INFLUENCING BANK EMPLOYEES' PERFORMANCE DURING PANDEMIC COVID-19: AN INVESTIGATION ON SELECTED BANKS IN MALAYSIA. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>
- Sinaga, S. (2020). PERANAN BALAS JASA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SONY GEMERLANG MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, & Tim Judge. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sukmayadi, S., Paroli, P., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3849>
- Sunarta. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, & Rian Ardianto. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6).
- Wydyanto, W., & Rafqi Ilhamalimy, R. (2021). DETERMINATION OF PURCHASING DECISIONS AND CUSTOMER SATISFACTION: ANALYSIS OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY (MARKETING MANAGEMENT LITERATURE REVIEW). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(3), 565–575. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.822>