



## Pengaruh Displin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Tata Solusindo

Annisa Putri Ayu Setiavianti<sup>1\*</sup>, Dwi Kristanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

\*Penulis Korespondensi: [annisaputriayu.setiavianti@gmail.com](mailto:annisaputriayu.setiavianti@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of work discipline and compensation on employee performance at PT Prima Tata Solusindo. The background of the research is based on fluctuations in the level of discipline and the emergence of complaints regarding the suitability of compensation, which are suspected to have an impact on employee work effectiveness. This study employs a quantitative method with an explanatory approach using a cross-sectional design. A total of 113 respondents were selected using purposive sampling with a saturated sampling technique. Primary data were obtained through the distribution of Likert-scale questionnaires and analyzed using instrument testing, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to identify the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results of this study are expected to provide empirical evidence regarding the role of work discipline and compensation in improving employee performance, as well as serving as a reference for management in formulating more effective human resource management policies.*

**Keywords:** *Work discipline; employee performance; compensation; human resource management*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tata Solusindo. Latar belakang penelitian didasarkan pada adanya fluktuasi tingkat kedisiplinan serta munculnya keluhan mengenai kesesuaian kompensasi yang diduga berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif melalui desain *cross-sectional*. Sebanyak 113 responden dipilih dengan teknik *purposive sampling* dengan sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk mengidentifikasi pengaruh parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata kunci:** Disiplin kerja; kinerja karyawan; kompensasi; manajemen sumber daya manusia

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan proses operasional perusahaan (Sinambela, Darmawan, & Mendrika, 2022). Dalam konteks tersebut, menurut studi Mokobombang & Natsir (2024) kinerja karyawan menjadi aspek strategis yang membutuhkan perhatian serius, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa yang mengutamakan kecepatan, ketepatan, serta kualitas pelayanan.

Secara teoritis, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal (Barasa, 2023). Di antara faktor tersebut, disiplin kerja dan kompensasi menempati posisi yang penting. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang ditetapkan organisasi (Nawir, Bachtiar, & Afifah, 2024). Disiplin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur

sehingga pada akhirnya meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan (Silitonga & Faddila, 2023).

Selain disiplin kerja, kompensasi juga dijelaskan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan (Ronaldi, 2023). Kompensasi yang layak dan sesuai kebutuhan akan mendorong motivasi, meningkatkan rasa keterikatan terhadap organisasi, dan berdampak positif pada peningkatan kinerja (Ronaldi, 2023). Oleh karena itu, dalam perspektif teoritis keduanya memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Akan tetapi teori yang ideal tersebut tidak selalu sejalan dengan realitas yang terjadi di lapangan. Menurut data dari Katadata, produktivitas tenaga kerja Indonesia secara agregat meningkat sekitar 12% selama 2015 hingga 2022. Pada 2019 produktivitas mencapai Rp85,04 juta per orang per tahun, sempat turun pada 2020 menjadi Rp83,48 juta (awal pandemi), lalu kembali meningkat hingga Rp87,96 juta per orang per tahun pada 2023 (Ahdiat, 2024). Pemulihan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas berjalan seiring dengan penyesuaian pola disiplin kerja pasca pandemi.

Fenomena situasional yang muncul dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini juga dialami oleh PT Prima Tata Solusindo sebagai perusahaan yang membutuhkan ketepatan dan disiplin dalam menjalankan layanan. Sebagai perusahaan yang bergerak pada layanan teknis dengan standar akurasi yang tinggi, PT Prima Tata Solusindo sangat bergantung pada kedisiplinan dan keandalan karyawan dalam menyelesaikan proyek secara tepat waktu dan sesuai spesifikasi teknis.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, PT Prima Tata Solusindo menunjukkan dinamika yang cukup signifikan terkait kondisi kedisiplinan karyawan. Indikator seperti tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, serta kepatuhan terhadap instruksi kerja mengalami fluktuasi. Beberapa laporan internal perusahaan menunjukkan adanya peningkatan jumlah pelanggaran disiplin dalam periode tertentu yang berdampak pada menurunnya efektivitas operasional.

Fenomena lain yang muncul adalah terkait kompensasi. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi yang mencakup kompensasi finansial dan non finansial, masih terdapat keluhan dari sebagian karyawan mengenai ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berdampak pada berkurangnya motivasi kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adinda et al., 2023) (Marlius & Syahrin, 2024; Nurhalizah & Oktiani, 2024), karena pola kerja yang teratur dan patuh terhadap aturan akan meningkatkan produktivitas. Namun ada juga penelitian lain yang menunjukkan bahwa disiplin tidak selalu memberikan dampak besar (Hapsari, Putriana, & Ichwani, 2022; Kitta, Nurhaeda, & Idris, 2023), terutama dalam organisasi dengan tingkat supervisi yang rendah atau budaya kerja yang kurang kuat.

Penelitian mengenai kompensasi juga menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Setyo & Nugroho, 2021; Wijaya & Laily, 2021; Zaqiyah, Istiqomah, Fadillah, Mardianto, & Putra, 2023). Wisanggeni et al. (2024) menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai mendorong motivasi dan komitmen karyawan sehingga produktivitas meningkat. Meskipun demikian, ada pula penelitian yang menunjukkan

bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor dominan terutama ketika aspek non finansial tidak dikelola dengan baik terutama ketika aspek non finansial tidak dikelola dengan baik (Rohman, 2024; Suryana, Thaharani, Safitri, & Anggorowati, 2024).

Perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait kedua variabel ini memperkuat perlunya penelitian baru yang berfokus pada konteks perusahaan tertentu. PT Prima Tata Solusindo memiliki karakteristik bidang usaha dan lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan perusahaan lain sehingga hasil penelitian sebelumnya tidak dapat langsung digeneralisasikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian ulang untuk memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dengan memberikan perspektif dari konteks perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Prima Tata Solusindo dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang memengaruhi kinerja serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **A. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan unsur penting dalam organisasi karena berfungsi memastikan bahwa setiap karyawan menaati aturan dan standar kerja yang berlaku. Pahlawati et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap seluruh ketentuan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran. Dengan kata lain disiplin mencerminkan kepatuhan sekaligus komitmen untuk bekerja sesuai pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

Sakir (2024) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesiapan karyawan untuk mengikuti peraturan secara sukarela serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar tugas atau wewenang yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui disiplin kerja yang baik organisasi dapat menegakkan keteraturan dan kejelasan dalam proses kerja. Hasibuan menegaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

### **B. Kompensasi**

Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Herispon & Firdaus (2022) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Wandu et al. (Wandi, Kahpi, Fidziah, & Abidin, 2022) juga menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan organisasi sebagai imbalan atas jasa dan kinerja pegawai. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial yang bertujuan memberikan nilai tambah bagi karyawan.

Khaq et al. (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sutrisno tahun 2017 menegaskan bahwa kompensasi merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan memotivasi dan

mempertahankan karyawan.

### C. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang tidak hanya menggambarkan hasil pekerjaan tetapi juga proses pelaksanaan tugas. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan baik. Siagian (Siagian, 2018) menambahkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga tujuan kerja dapat dicapai dengan pengorbanan yang relatif kecil.

Hasibuan (Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ukuran pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Adhari (Adhari, 2021) menilai kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan fungsi kerja seseorang dalam periode tertentu yang dapat menggambarkan volume serta mutu pekerjaan. Rerung (2019) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata dari tugas yang dilaksanakan dan dapat diamati serta diukur, sehingga menjadi dasar kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan studi cross sectional. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Prima Tata Solusindo. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang mencakup buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu dan dokumen perusahaan yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prima Tata Solusindo sebanyak 113 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan beberapa tahap, mulai dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik sampai pengujian model regresi linear berganda. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Data

##### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Kode	r Hitung (Item–Total)	Sig. (2-tailed)	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.795	0.000	0.184	Valid
X1.2	0.820	0.000	0.184	Valid
X1.3	0.881	0.000	0.184	Valid
X1.4	0.763	0.000	0.184	Valid
X1.5	0.809	0.000	0.184	Valid
X1.6	0.845	0.000	0.184	Valid
X1.7	0.853	0.000	0.184	Valid
X1.8	0.816	0.000	0.184	Valid
X1.9	0.828	0.000	0.184	Valid

X1.10	0.760	0.000	0.184	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,184) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, seluruh item pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Kode	r Hitung (Item–Total)	Sig. (2-tailed)	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.828	0.000	0.184	Valid
X2.2	0.542	0.000	0.184	Valid
X2.3	0.765	0.000	0.184	Valid
X2.4	0.779	0.000	0.184	Valid
X2.5	0.874	0.000	0.184	Valid
X2.6	0.911	0.000	0.184	Valid
X2.7	0.851	0.000	0.184	Valid
X2.8	0.801	0.000	0.184	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil uji validitas pada Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kode	r Hitung (Item–Total)	Sig. (2-tailed)	r Tabel	Keterangan
Y1	0.361	0.000	0.184	Valid
Y2	0.681	0.000	0.184	Valid
Y3	0.795	0.000	0.184	Valid
Y4	0.836	0.000	0.184	Valid
Y5	0.841	0.000	0.184	Valid
Y6	0.795	0.000	0.184	Valid
Y7	0.793	0.000	0.184	Valid
Y8	0.682	0.000	0.184	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.944	10	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.915	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.869	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's

Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas tertinggi sebesar 0,944, diikuti oleh variabel kompensasi (X2) sebesar 0,915, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,869. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap unstandardized residual.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual**

N		113
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.03001625
Most Extreme	Absolute	.058
Differences	Positive	.058
	Negative	-.037
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.449
		Lower Bound
	99% Confidence Interval	Upper Bound

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov pada Tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik berikutnya dan analisis regresi linear berganda.

**2) Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.519	1.927	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0.519	1.927	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,519, yang lebih besar dari batas minimum 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,927, yang berada jauh di bawah batas maksimum 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Variabel Independen	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	-0.014	-1.018	0.311	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0.020	1.428	0.156	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser pada Tabel 4.10, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,311 dan variabel kompensasi (X2) sebesar 0,156. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

***Analisis Regresi Linear Berganda***

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,981 + 0,517X1 + 0,264X2$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, X1 = Disiplin Kerja, X2 = Kompensasi

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 1,981 menyatakan bahwa nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,981 apabila disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) bernilai nol.
- 2) Koefisien disiplin kerja (X1) sebesar 0,517 bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja, dengan asumsi kompensasi konstan, meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan.
- 3) Koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,264 juga bernilai positif, yang menunjukkan hubungan searah antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan kompensasi, dengan asumsi disiplin kerja konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan.

***Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)***

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.973	0.947	0.946	1.03934

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,947 dan Adjusted R Square sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa 94,6% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,973 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin

kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.973	0.947	0.946	1.03934

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,947 dan Adjusted R Square sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 94,6% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 5,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,973 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Uji-t (Parsial)**

**Tabel 4.18 Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	1.981	0.730	–	2.712	0.008	–
Disiplin Kerja (X1)	0.517	0.022	0.705	23.028	0.000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0.264	0.024	0.341	11.146	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji t, pengujian hiptesis parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai t tabel diperoleh dari derajat kebebasan (degree of freedom/df) dengan rumus:  $df = n - k - 1$

$$df = 113 - 3 - 1 = 109.$$

Dengan derajat kebebasan sebesar = 109 dan taraf signifikansi = 0,05 (dua sisi), maka diperoleh nilai t tabel = 1,982.

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 23,028, yang lebih besar dari t tabel ( $23,028 > 1,982$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,517 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,517 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan dalam mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan.

Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 11,146, yang juga lebih besar dari t tabel ( $11,146 > 1,982$ ), serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,264 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

**Uji-F**

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2103.671	2	1051.836	973.721	0.000
Residual	118.825	110	1.080		
Total	2222.496	112			

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian dilak signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai F tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan:  $df1 = k = 2$  (jumlah variabel independen) dan  $df2 = n - k - 1 = 113 - 2 - 1 = 110$ . Dengan  $df1 = 2$  dan  $df2 = 110$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,08. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 973,721, jauh lebih besar dari F tabel ( $973,721 > 3,08$ ), serta memiliki tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **D. Pembahasan**

##### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan formal terhadap aturan, melainkan faktor perilaku kerja yang membentuk kualitas proses kerja sehari-hari. Ketika karyawan menunjukkan disiplin tinggi—misalnya hadir tepat waktu, mematuhi SOP, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta menjaga tanggung jawab terhadap fasilitas perusahaan—maka alur kerja menjadi lebih stabil, koordinasi antarkaryawan lebih lancar, dan kesalahan operasional dapat ditekan.

Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan pembentukan budaya kerja. Jika tingkat disiplin karyawan tinggi, perusahaan akan memiliki iklim kerja yang tertib dan terarah. Budaya ini menciptakan standar perilaku yang sama untuk semua individu, sehingga mengurangi ketimpangan kinerja antar karyawan. Selain itu, disiplin meningkatkan keandalan (reliability) kerja: pimpinan dapat memprediksi bahwa pekerjaan akan dilakukan sesuai prosedur dan waktu yang ditetapkan. Dampaknya terasa pada efisiensi operasional—misalnya pekerjaan tidak tertunda, proses serah terima antarbagian berjalan sesuai jadwal, serta koordinasi proyek tidak terganggu karena keterlambatan atau ketidakpatuhan pada prosedur.

Dalam konteks PT Prima Tata Solusindo, disiplin kerja memiliki urgensi yang lebih tinggi karena karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan penyelesaian proyek biasanya memiliki target waktu, standar mutu, serta risiko kesalahan yang dapat berdampak pada biaya dan reputasi perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih siap menjalankan pekerjaan sesuai SOP, menjaga keselamatan kerja, menghindari kesalahan administratif atau teknis, serta memastikan output proyek memenuhi ekspektasi perusahaan maupun klien.

Temuan ini sejalan dengan teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Pahlawati et al. (2022) yang menekankan disiplin sebagai bentuk kepatuhan terhadap ketentuan organisasi yang mencerminkan komitmen kerja. Sakir (2024) juga menegaskan bahwa disiplin berkaitan dengan kesediaan menjalankan aturan secara sukarela dan kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran, sehingga disiplin tidak hanya lahir karena pengawasan, tetapi juga karena kesadaran internal. Selaras dengan itu, Hasibuan menekankan bahwa disiplin tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab, yang kemudian berdampak pada produktivitas dan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu (Rahmadani, Labbase, Nasir, & Kamidin, 2023; Saluy & Treshia, 2018; Yulandri & Onsardi, 2020; Zaini, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara konsisten menjadi determinan penting kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin merupakan variabel “inti” yang relevan di berbagai organisasi karena

menyentuh aspek paling dasar dari pelaksanaan kerja: kepatuhan, keteraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H2)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas bukan hanya pemenuhan kewajiban perusahaan, tetapi juga instrumen strategis yang mampu membentuk perilaku kerja karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi, beban kerja, serta tanggung jawabnya, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, meningkatkan intensitas usaha kerja, dan lebih fokus mencapai target yang ditetapkan.

Kompensasi juga dapat dipahami sebagai sinyal penghargaan organisasi (organizational recognition). Dalam praktiknya, karyawan tidak hanya menilai nominal kompensasi, tetapi juga menilai keadilan sistemnya: apakah pemberian insentif dilakukan transparan, apakah ada keterkaitan dengan capaian kerja, apakah pembayaran dilakukan tepat waktu, dan apakah terdapat konsistensi kebijakan antar karyawan. Jika sistem kompensasi dipersepsikan adil, karyawan akan lebih mudah mengembangkan komitmen kerja dan kesediaan memberikan kontribusi ekstra (misalnya bersedia membantu rekan kerja, memperhatikan kualitas kerja, atau berinisiatif memperbaiki proses).

Dalam konteks PT Prima Tata Solusindo, kompensasi menjadi faktor eksternal yang berpengaruh besar pada aspek psikologis karyawan, seperti kepuasan kerja, semangat kerja, dan rasa aman secara ekonomi. Pada lingkungan kerja yang memiliki tekanan target dan tuntutan kedisiplinan tinggi, kompensasi yang layak dapat berperan sebagai “penyeimbang” yang menjaga moral karyawan. Insentif berbasis kinerja, misalnya, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan tepat. Tunjangan atau fasilitas kerja juga dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mendukung produktivitas, karena karyawan merasa kebutuhan kerja mereka diperhatikan.

Temuan ini sejalan dengan Herispon & Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan dan berperan meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja. Wandu et al. (2022) serta Khaq et al. (2022) menekankan kompensasi sebagai alat manajemen SDM untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Sutrisno (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi penting untuk mempertahankan karyawan dan mendorong mereka memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu (Rahmadani et al., 2023; Saluy & Treshia, 2018; Wijaya & Laily, 2021; Zaini, 2021) yang menunjukkan kompensasi konsisten memengaruhi kinerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan determinan kinerja yang lintas sektor karena berkaitan langsung dengan kebutuhan dasar karyawan dan persepsi keadilan organisasi.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H3)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan bersifat multidimensional dan tidak terbentuk hanya oleh satu faktor. Disiplin kerja berperan sebagai pengendali perilaku kerja yang memastikan pelaksanaan kerja berjalan tertib, sesuai SOP, dan sesuai target waktu. Sementara kompensasi berperan sebagai pendorong psikologis (motivational driver) yang meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan kemauan untuk memberikan performa terbaik. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang seimbang: disiplin memastikan proses berjalan benar, sedangkan kompensasi memastikan karyawan

memiliki dorongan dan energi untuk menjalankan proses secara optimal.

Secara substantif, disiplin dan kompensasi dapat saling melengkapi. Disiplin tanpa kompensasi yang memadai berpotensi menimbulkan persepsi tekanan atau ketidakadilan, sehingga karyawan patuh tetapi tidak bersemangat. Sebaliknya, kompensasi tinggi tanpa disiplin yang baik dapat menyebabkan kinerja tetap tidak optimal. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyeimbangkan dua aspek tersebut: penegakan aturan dan penghargaan atas kontribusi.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), Siagian (2018), dan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merepresentasikan faktor yang berkaitan dengan kebijakan organisasi, pengawasan, serta kepatuhan terhadap standar kerja, sedangkan kompensasi merepresentasikan faktor eksternal yang memengaruhi aspek psikologis karyawan seperti motivasi dan kepuasan kerja. Soleman (2020) juga menekankan pentingnya kebijakan organisasi dan sistem penghargaan dalam membentuk kinerja, karena keduanya menentukan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya dan seberapa besar upaya yang mereka keluarkan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu (Rahmadani et al., 2023; Saluy & Treshia, 2018; Yulandri & Onsardi, 2020; Zaini, 2021) yang menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru karena dilakukan pada objek yang berbeda, yaitu PT Prima Tata Solusindo yang memiliki karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang mungkin tidak identik dengan organisasi lain.

Implikasinya, perusahaan dapat merancang kebijakan kinerja yang lebih integratif: penegakan disiplin yang konsisten disertai kompensasi yang adil dan berbasis kinerja. Strategi ini tidak hanya meningkatkan output kerja, tetapi juga menjaga stabilitas organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja, penguatan motivasi, dan pembentukan budaya kerja produktif.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang dirasakan adil serta tepat waktu mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Tata Solusindo.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV Penerbit Qiara Media. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAAQBAJ>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahdiat, A. (2024). *Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2015-2023*.

- Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id/agroindustri/statistik/66fd398a26ce1/pertumbuhan-produktivitas-tenaga-kerja-indonesia-2015-2023>
- Barasa, L. (2023). An Empirical Study on the Influence of Internal and External Factors on Port Enterprise Employee Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of ETA Maritime Science*, 11(4).
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PD TT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31–40.
- Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338–1351.
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 301–320.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntans*, 1(3), 197–207.
- Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (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>
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains.
- Rohman, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 53–62.
- Ronaldi, A. (2023). Kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814–825.
- Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.

- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Indikator*, 2(1), 53–70.
- Setyo, D. H., & Nugroho, M. W. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori & praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of efforts to establish quality human resources in the organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47–58.
- Suryana, A. K. H., Thaharani, A., Safitri, U. R., & Anggorowati, L. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 8–18.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajeme*, 3(4), 116–131.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 9(1).
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 1–15.