

## **Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ony Sarmani**

Fachrurazi  
Institut Agama Islam Negeri Pontianak  
Ferry.7co@iaainptk.ac.id

### **Abstrak**

Peningkatan kinerja karyawan dapat berkontribusi pada kemajuan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. CV Ony Sarmanih, dalam pengamatan mereka, menyimpulkan bahwa fenomena yang sering terjadi di antara para karyawan merupakan ketidakpuasan terhadap bonus, tunjangan, dan insentif yang diterima. Para karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak adil karena beban kerja yang mereka tanggung tidak sebanding dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Akibatnya, prestasi kerja dan kedisiplinan para karyawan terpengaruh negatif. Banyak karyawan yang sering bolos atau hanya bekerja setengah hari. Untuk menyelidiki masalah ini, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar ; 2) terdapat pengaruh signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ; 3) terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

**Kata Kunci :** Kompensasi, Prestasi, Disiplin dan Kinerja

### **Abstract**

*Improved employee performance can contribute to the advancement of quality human resources. Many factors influence this. CV Ony Sarmanih, in their observations, concluded that the phenomenon that often occurs among employees is dissatisfaction with bonuses, benefits, and incentives received. The employees felt that the salary they received was unfair because the workload they were bearing was not proportional to the compensation they got. As a result, the work performance and discipline of the employees are negatively affected. Many employees often skip classes or only work half a day. To investigate this issue, this study used quantitative methods by collecting data through the distribution of questionnaires. The study sample consisted of 100 respondents selected using a saturated sample technique. Based on data analysis, the following results were obtained: 1) there was a significant influence between compensation on employee performance amounting to; 2) there is a significant influence between work performance on employee performance amounting to; 3) there is a significant influence between work discipline on employee performance as much as*

**Keywords :** Compensation, Achievement, Discipline and Performance

## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan umumnya dipengaruhi oleh tenaga kerja yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perencanaan dan penggerakan faktor-faktor di dalam perusahaan. Agar manajemen berjalan lancar, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta berusaha mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, karyawan harus bersaing agar bisa berkembang dan bertahan di perusahaan, terutama dalam menghadapi pandemi COVID-19.

Namun, di balik ancaman yang dihadapi oleh pekerja dan karyawan, perusahaan juga mengalami beban yang berat akibat pandemi ini. Saat ini, sumber daya manusia belum menjamin tingkat kemampuan yang tinggi, sehingga pemerintah harus lebih berhati-hati dalam melihat kemampuan sumber daya manusia yang memenuhi harapan. Kinerja karyawan digunakan sebagai ukuran bagi instansi terkait untuk mengevaluasi kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna terkait dengan karyawan.

NO	BULAN	TARGET PRODUKSI	REALISASI PRODUKSI	KET
1	JANUARI	3.000 pcs	2.300 pcs	Target Tidak Tercapat
2	FEBRUARI	3.000 pcs	2.125 pcs	
3	MARET	3.000 pcs	2.442 pcs	
4	APRIL	3.000 pcs	2.032 pcs	
5	MEI	3.000 pcs	2.354 pcs	

Dari data tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor utama yang menjadi penyebab rendahnya pencapaian target produksi adalah kompensasi berupa gaji, insentif, dan bonus yang menjadi hambatan utama hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudny 2020). Jumlah upah telah ditetapkan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai jumlah kompensasi/balas jasa yang akan mereka terima. Kompensasi ini akan digunakan oleh karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Kompensasi yang diberikan mencerminkan posisi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Ketika jabatan seorang karyawan semakin tinggi, upah yang diterimanya juga meningkat, statusnya meningkat, dan ia dapat memenuhi lebih banyak kebutuhan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Oleh karena itu, kompensasi yang diterima menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam pekerjaannya.

Salah satu fokus CV. Ony Sarmani dalam merumuskan kebijakan terkait kesejahteraan karyawan adalah memperhatikan kompensasi mereka. Terdapat fenomena yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima, terutama terkait dengan bonus, tunjangan, dan insentif. Karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima belum adil karena beban kerja yang mereka tanggung tidak seimbang dengan kompensasi yang mereka dapatkan.

Pemberian penghargaan merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh perusahaan untuk menghargai karyawan yang mencapai prestasi dalam pekerjaan mereka. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam kesuksesan perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus yang serius agar tugas yang mereka lakukan dapat mencapai target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan juga dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan (Bustam 2016).

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan pendekatan ilmiah

yang memandang fenomena dan dapat diklasifikasikan secara konkret atau teramati serta terukur, dengan hubungan variabel yang bersifat sebab-akibat. Data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan CV. Ony Sarmani yang berjumlah 100 responden. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam metode ini, semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah "sample jenuh" sering diartikan sebagai sampel yang mencakup seluruh populasi dan tidak akan mengubah representasi (Rezeki 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis data penelitian ini, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk menguji kualitas data. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, uji multikolinieritas untuk menguji keterkaitan antara variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa keberagaman variansi residual. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil dari analisis tersebut akan disajikan dalam bentuk yang dapat diinterpretasikan dan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti:

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan	Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,747	0,196	Valid	X3.1	0,682	0,196	Valid
X1.2	0,552	0,196	Valid	X3.2	0,596	0,196	Valid
X1.3	0,676	0,196	Valid	X3.3	0,663	0,196	Valid
X1.4	0,784	0,196	Valid	X3.4	0,739	0,196	Valid
X1.5	0,837	0,196	Valid	X3.5	0,710	0,196	Valid
X1.6	0,842	0,196	Valid	X3.6	0,751	0,196	Valid
X1.7	0,802	0,196	Valid	X3.7	0,770	0,196	Valid
X2.1	0,682	0,196	Valid	Y.1	0,687	0,196	Valid
X2.2	0,596	0,196	Valid	Y.2	0,682	0,196	Valid
X2.3	0,663	0,196	Valid	Y.3	0,596	0,196	Valid
X2.4	0,739	0,196	Valid	Y.4	0,663	0,196	Valid
X2.5	0,682	0,196	Valid	Y.5	0,552	0,196	Valid
X2.6	0,596	0,196	Valid	Y.6	0,676	0,196	Valid
X2.7	0,663	0,196	Valid	Y.7	0,784	0,196	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa seluruh butir instrumen pada setiap variabel dinyatakan valid. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

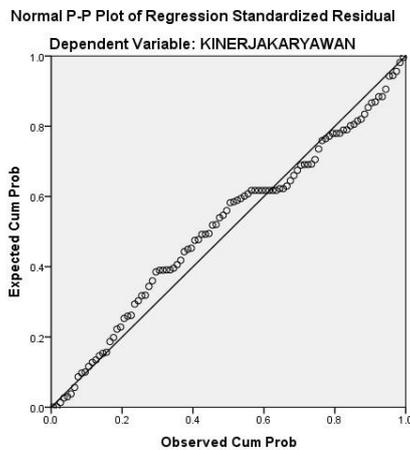
Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,916	Reliabel

Prestasi	0,937	Reliabel
Disiplin Kerja	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, ditemukan bahwa setiap variabel instrumen penelitian mendapatkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah mencapai tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan

dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini

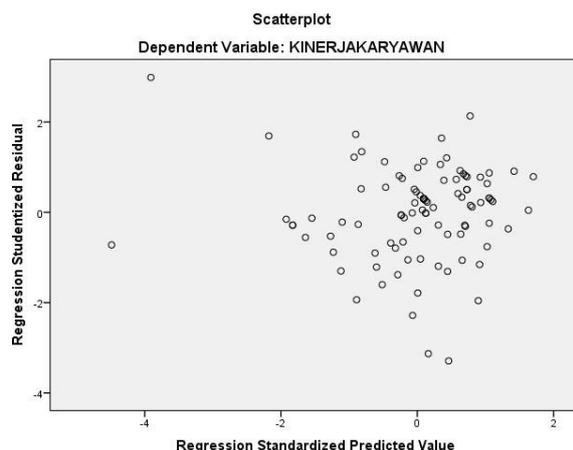
### Uji Normalitas



Berdasarkan analisis grafik histogram diagram, terlihat bahwa grafik membentuk pola lonceng atau gunung. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual cenderung normal. Selain itu, berdasarkan grafik P-P Plot, titik-titik data residual tersebar secara proporsional sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hal ini juga menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 1 Normalitas P-P Plo0074**

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan pola yang terlihat, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah

heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel residual relatif konstan dan tidak ada pola tertentu yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas dapat dianggap terpenuhi dalam model regresi ini.

### Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 3 Uji Multikolineritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1.	Kompensasi	0.588	1.598	Tidak ada Multikolineritas
2.	Prestasi Kerja	0.281	3.546	
3.	Disiplin Kerja	0.307	3.235	

Dari tabel 3, dapat diamati bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen memiliki nilai di atas 0,1 dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas dalam model regresi. Nilai Tolerance yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen tanpa terjadi adanya redundansi. Selain itu, nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah multikolineritas.

### Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized Coeffi	t	Sig
	B	Std.			
1.(Consta	7.28	2.819		2.58	,01
X1	,154	,058	,200	2.63	,01
X2	,406	,105	,424	3.85	,00
X3	,266	,098	,284	2.70	,00

a. Dependent Variable: X4

- a. Jika kita mengasumsikan variabel kompensasi, prestasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 5.901.
- b. Koefisien kompensasi (X1) memiliki nilai 0.154, yang berarti setiap peningkatan 1 skor dalam variabel kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.154.
- c. Koefisien prestasi kerja (X2) memiliki nilai 0.406, yang berarti setiap peningkatan 1 skor dalam variabel prestasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.406.
- d. Koefisien disiplin kerja (X3) memiliki nilai 0.266, yang berarti setiap peningkatan 1 skor dalam variabel disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.266.

Variabel	B	Std. Error
Konstanta	2,237	3,610
Fleksibilitas Kerja	0,638	0,108
Kompensasi	0,384	0,065
Iklm Kerja	0,133	0,059

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,237 + 0,638 X1 + 0,384 X2 + 0,133 X3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 2,237 menunjukkan bahwa apabila Fleksibilitas Kerja, Kompensasi dan Iklm Kerja sebesar 0, maka tingkat Kepuasan Kerja adalah sebesar 2,237.
- b. Nilai koefisien Fleksibilitas Kerja sebesar 0,638 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Fleksibilitas Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,638.
- c. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,384 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,384.

**Koefisien Determinasi**

- d. Nilai koefisien Iklm Kerja sebesar 0,133 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Iklm Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,133

**Uji t**

Tabel 5. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	Sign	t tabel
1	Kompensasi	2.436	0.010	1.985
2	Prestasi Kerja	3.351	0.000	1.985
3	Disiplin Kerja	2.540	0.008	1.985

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X1) menunjukkan t hitung sebesar 2.436, yang lebih besar dari t tabel (2.436 > 1.985). Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh parsial dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung yang positif menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin meningkatkan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil uji t untuk variabel Prestasi Kerja (X2) menunjukkan t hitung sebesar 3.351, yang juga lebih besar dari t tabel (3.351 > 1.985). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Prestasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung yang positif menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin meningkatkan Prestasi Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Pada pengujian hipotesis untuk variabel Disiplin Kerja (X3), diperoleh t hitung sebesar 2.540, yang juga lebih besar dari t tabel (2.540 > 1.985). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t hitung yang positif menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin meningkatkan Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>
----------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821a	,674	,664	3,638

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisa di atas, didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0,664 atau 66,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 66,4% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Prestasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang dimasukkan dalam model penelitian ini. Sisanya, sekitar 33,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Ony Sarmani. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menyediakan kompensasi bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Ony Sarmani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Rindi. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256, 120401.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Arianto, V., Gondo, S., & Prasetya, A. (2017). The

Effect OF Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance (Study on the employees Departement of Production in PT. Gudang Garam Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1), 154–162.

- Arief Zeindra, F., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited SINTA*, 4(2).  
<http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2021). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para *Driver*. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, VOL.6 NO.3(2356–3966).  
<https://doi.org//doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Darmawan, D., Sinambela, A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.  
<https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. D. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Kadir, A., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(2), 62–77.
- Karlinda, E., & Sari, S. (2022). Fleksibilitas Teknologi Informasi dan Job Flexibility terhadap kinerja *driver* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada mitra GOJEK (GO-RIDE) di Kota Bukittinggi. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 6(1), 136–148.

- <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.679>
- Nafs, A., & Idris, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Waktu Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Di Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(2), 133–139.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Management*, 53(9), 1689–1699.
- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 68-73.
- Rezeki, F., Made, N. D. M. S. D., & Diwyarthi, S. (2022). Performance Appraisal And Situational Leadership Style In Influencing Employee Performance Through Job Satisfaction At Inden Indonesia Ltd. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 2(04), 161-179.
- Rezeki, F. (2022). Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang. PT. Kimhsafi Alung Cipta.
- Rustini, T., & Muslichah. (2022). The Intervening Role of Organizational Commitment on The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 162–173.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213–1230. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.314>
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1), 77–94. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i1.8158>
- Setiawan, D. (2021). (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* GrabBike Ponorogo. *Umpo*, 5(3), 248–253.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung CV.*
- Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=853411>
- Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Grab. *Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 834–847.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), Dina, 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*. ISSN : 1412-6907 (media cetak). ISSN : 2579-8189 (media online); <https://jurnal.inaba.ac.id/>; Vol. 17, No. 2. Mei - Agustus 2018.
- Hidayat, Rahmat, dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok. p-ISSN: 2775-6025 ; e- ISSN: 2775-9296 DOI:10.32493; *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol.1, No. 1, Maret 2021 (36 - 44); <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/index>; Ikbal, Nurhman.
- Kurniawan, Mohd. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pd.Kopi 666 Semendo Palembang. *Jurnal Media Ekonomi dan Kewirausahaan (MEKU) FE Universitas Sumatera Selatan*. Vol. 1 No. 1 Januari – April Tahun 2021 ISSN : 2747-0881.
- Makmun, Muhammad Amar dan Jaenab. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa EKONOMIKA*. Vol. 15, No. 2, Oktober 2020.
- Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manajemen dan Ekonomi. Edisi: vol. 3 no. 2 (2020); e-issn, 2620-6099, p- issn, 2620-7680.
- Ma'aruf, Asep Saepul, dkk. 2021. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4, No.1 Februari 2021 Hal. 47-54 <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/>

- MANAGER; ISSN: 2654-8623, E-ISSN : 2655-0008.
- Nugrahaningsih, Hartanti dan Julaela. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Media Manajemen Jasa*. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper); Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id). Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Prawira, Indra. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 28-40* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. ISSN 2623-2634 (online); DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.
- Prayogi, Muhammad Andi, dkk. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. ISSN : 2614 – 6681.
- Puteri, Syafta Sulistyو dan Abdul Haeba Ramli. 2017. Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Kinden Indonesia di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 3 Tahun 2017* ISSN (P) : 2460 – 8696; Buku 2 ISSN (E) : 2540 – 7589.
- Rasyid, Mhd. Andi dan Hasrudy Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 60-74* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>. ISSN 2623-2634 (online); DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Rizal, Moch dan Fensi Handayani. 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*. p-ISSN (2088-219X); e-ISSN (2716-3830; Vol 11 Nomor 1 (2021).
- Saikhoni, Ahmad Agus, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>; ISSN: 2614-5502, E-ISSN: 2614-7246; Vol. 1 No. 1 Desember 2019; Hal: 1-11.
- Setiawan, Dodi R dan Yulianti. 2017. Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *BIJAK Volume 14, No. 01, Maret 2017*. *Majalah Ilmiah Institut STIAMi*; ISSN 1411-0830
- Siagian, Tomy Sun, dan Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>: ISSN 2623-2634 (online); DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *JURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN*. P-ISSN 2356-2005; E-ISSN 2598-4950
- Sunarsi, Denok. 2018. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X; Vol.1, No.2 , Februari 2018.
- Tanjung, Hasrudy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015; ISSN: 1693-7619 (Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>.
- Utari, Woro. 2019. PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GAVRA PERKASA GRESIK. *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 2 No. 3 April-Juli 2019 ISSN 2597-503X.

Utha, Rasidin, dkk. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Fialia Farma Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*. Volume 1 Nomor 2 Juli 2020. ISSN : 2716-1781; Publisier : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsultra; Index by : Google Scholar; E – Journal Homepage : <http://journal.unsultra.ac.id/index.php/sulrev>.

Yantika, Yuli, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus

Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188. p-ISSN :2443-2830; e- ISSN: 2460-9471.

Yurianto, dkk. 2021. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT KARYA BHAKTI MAHATO. *Jurnal Inovasi Penelitian*. ISSN 2722-9475 (Cetak); ISSN 2722-9467 (Online).