

Volume 11 Nomor 1 April 2026
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 11
NOMOR 1

SINTANG
APRIL
2026

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

**KINERJA BELUM OPTIMAL? ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
PADA CV XYZ SURABAYA**

Lutfia Raihany[✉], Sulastrri Irbayuni²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur,
Indonesia¹²

✉Corresponding Author Email: lutfiaraihany@gmail.com

Author Email : lastreeyuni@gmail.com

Article History:

Received: December
2025

Revision: February
2026

Accepted: March 2026

Published: April 2026

Keywords:

Compensation;

Work Discipline;

Employee

Performance.

Abstract:

This study is motivated by the decline in employee performance at CV XYZ Surabaya, as reflected in sales targets that have not been consistently achieved in recent periods. This situation indicates issues in human resource management that require evaluation. The study examines the influence of managerial factors, particularly compensation and work discipline, on employee performance as an effort to improve the effectiveness of human resource management within the company. Compensation is viewed as a form of appreciation for employees' contributions, while work discipline reflects employees' compliance with company regulations and operational standards. The objective of this research is to empirically analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at CV XYZ Surabaya. The study uses a quantitative approach with Partial Least Squares (PLS) analysis, involving 60 respondents from the marketing and warehouse divisions. The results show that compensation contributes to employee performance, with overtime pay providing a considerable contribution. Work discipline also contributes to performance, particularly through adherence to company rules and punctuality. These findings highlight that fair compensation and consistent discipline play an important role in enhancing employee performance.

Abstrak:

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan penurunan kinerja karyawan di CV XYZ Surabaya, yang terlihat dari target penjualan yang tidak tercapai secara berkelanjutan dalam beberapa periode terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu segera dievaluasi. Penelitian ini membahas pengaruh faktor-faktor manajerial, khususnya kompensasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan sebagai upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Kompensasi dipandang sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar operasional yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV XYZ Surabaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Squares (PLS), melibatkan 60 responden yang berasal dari divisi marketing dan warehouse. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan upah lembur sebagai salah satu indikator yang memberikan kontribusi besar. Disiplin kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan penerapan disiplin yang

Sejarah Artikel:

Diterima: Desember
2026

Direvisi: Februari 2026

Disetujui: Maret 2026

Diterbitkan: April 2026

Kata kunci:

Kompensasi;

Disiplin Kerja;

Kinerja Karyawan.



konsisten berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.



How to Cite: Lutfia Raihany, Sulastri Irbayuni. 2026. KINERJA BELUM OPTIMAL? ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA CV XYZ SURABAYA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 11 (1), DOI : [10.31932/jpe.v11i1.5847](https://doi.org/10.31932/jpe.v11i1.5847)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, intensitas persaingan global, serta meningkatnya tuntutan pelanggan menghadirkan peluang sekaligus hambatan bagi keberhasilan perusahaan. Untuk menghadapinya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung. Sumber daya manusia adalah aset strategis yang memegang peran vital dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting guna memastikan koordinasi dan interaksi kerja berlangsung dengan lancar, optimal, dan sesuai tujuan organisasi, sehingga tujuan organisasi, kebutuhan karyawan, dan kepentingan masyarakat dapat tercapai. (Samsudin et al., 2024)

Saat ini, perkembangan industri otomotif di Indonesia memberikan pengaruh besar terhadap pertumbuhan bisnis pendukungnya, termasuk sektor distribusi suku cadang kendaraan. Meningkatnya jumlah kendaraan bermotor membuat kebutuhan pasar terhadap *spare part* terus bertambah, baik untuk perawatan maupun penggantian komponen yang rusak. Dalam hal ini, distributor *spare part* berperan penting dalam memastikan ketersediaan produk dan kelancaran distribusi ke bengkel serta konsumen akhir (Gunawan & Fakhriza, 2024). CV XYZ Surabaya merupakan salah satu perusahaan mikro yang bergerak

di bidang distribusi spare part mobil di wilayah Jawa Timur.

Sebagai pelaku usaha mikro, perusahaan ini harus mampu menghadapi persaingan pasar yang semakin kompetitif. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya yang mengelola berbagai aktivitas operasional, mulai dari pengelolaan stok, pelayanan pelanggan, hingga distribusi produk. Kualitas kinerja tidak semata-mata diukur dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari pelaksanaan proses kerja yang sejalan dengan standar perusahaan. Kinerja optimal mencerminkan kedisiplinan, integritas, serta komitmen karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Sebagai perusahaan yang masih berkembang, CV XYZ memiliki tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal perusahaan, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir (2022-2024) target penjualan belum tercapai secara optimal.

Salah satu aspek yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah bentuk apresiasi perusahaan atas usaha dan kontribusi yang diberikan karyawan. Penerapan sistem kompensasi yang proporsional mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam memenuhi



bahkan melampaui target. Namun berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kompensasi lembur di CV XYZ Surabaya belum diterapkan sesuai ketentuan. Karyawan sering bekerja lembur karena pendapatan bulanan belum mencukupi kebutuhan, tetapi perusahaan hanya memberikan upah lembur pada tanggal merah atau hari libur nasional. Lembur pada hari kerja tidak diberikan kompensasi yang sesuai sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan. Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Penerapan disiplin yang lemah dapat mengganggu efektivitas kerja dan menurunkan kinerja. Kondisi pada perusahaan menunjukkan bahwa penerapan disiplin belum berjalan maksimal sehingga dijumpai banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan.

Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan imbalan yang diterima serta lemahnya penerapan disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan semakin menghambat pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di CV XYZ Surabaya.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang keterkaitan antara kompensasi, disiplin kerja, dan performa karyawan. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar dalam

perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Gani et al. (2022), menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Imbalan tersebut dapat berupa kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung yang bersama-sama membentuk total kompensasi. Aziz & Santoso (2024), menambahkan bahwa kompensasi yang layak dan proporsional mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa imbalan yang diterima sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan, mereka cenderung terdorong untuk bekerja lebih optimal

Temuan penelitian Dika et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kompensasi yang dirancang dengan tepat dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Paramitha dan Liana (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat kepatuhan serta komitmen karyawan terhadap aturan dan nilai yang ditetapkan organisasi. Kedisiplinan juga menunjukkan sejauh mana individu memiliki kesadaran dan kemauan untuk menaati peraturan, norma sosial, serta kebijakan perusahaan. Dengan demikian, perilaku disiplin menggambarkan rasa tanggung jawab



dalam menjalankan tugas sekaligus bentuk penghargaan terhadap budaya kerja dan tata tertib yang berlaku. Dieva & Swasti (2024) menegaskan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam proses kerja, sehingga output yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan produktif.

Penelitian oleh Pratama dan Irbayuni (2023) pun menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, taat aturan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya membentuk perilaku kerja yang baik, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain landasan teori dan temuan penelitian terdahulu, pemahaman variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan juga memerlukan definisi operasional yang jelas. Definisi operasional berfungsi memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara objektif melalui indikator-indikator yang relevan. Variabel kompensasi diukur melalui indikator terkait gaji, upah lembur, bonus, dan tunjangan dari teori Hayatun & Ernawati (2022) serta Suhada et al. (2021). Variabel disiplin kerja diukur melalui kehadiran di tempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar kerja, serta tingkat kewaspadaan dalam bekerja dari teori Silalahi et al. (2021). Sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama dari teori Pratama & Irbayuni (2023). Penyusunan indikator ini penting agar data

yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi aktual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara singkat, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Populasi penelitian berjumlah 68 karyawan, dengan sampel sebanyak 60 orang yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu karyawan divisi marketing dan warehouse yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel kompensasi diukur melalui indikator seperti gaji, upah lembur, insentif, dan tunjangan. Variabel disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan penyelesaian tugas. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung antar variabel laten. Suatu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05. Penggunaan metode PLS dipilih karena mampu mengakomodasi analisis hubungan

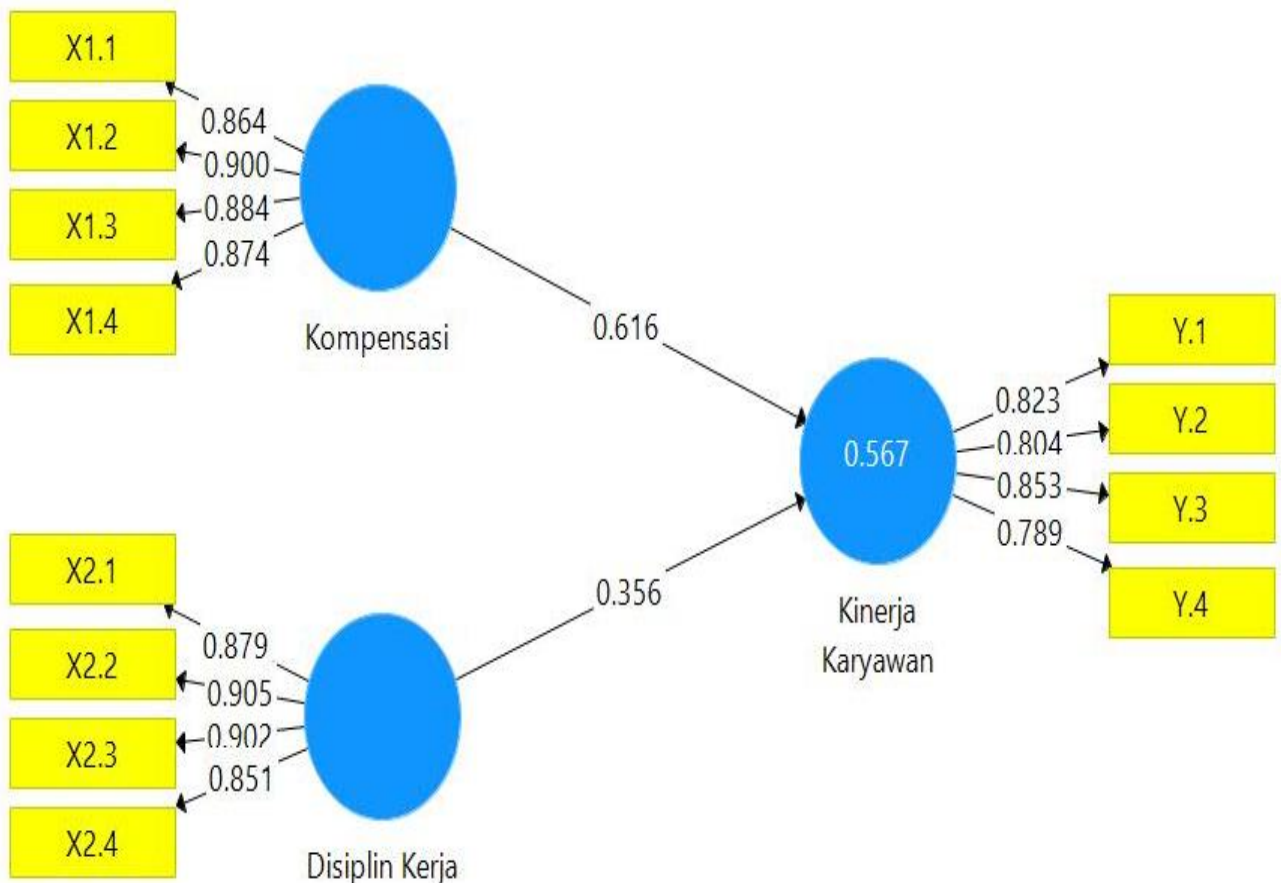


variabel secara komprehensif meskipun dengan ukuran sampel yang relatif terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan hasil analisis dalam riset ini. Outer Loading (sering juga disebut sebagai factor loading) adalah nilai yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator

(item/pertanyaan) dengan variabel latennya (konstruk) dalam model Structural Equation Modeling (SEM), khususnya pada Partial Least Squares (PLS-SEM). Secara sederhana, outer loading mengukur validitas indikator. Jika nilainya tinggi, berarti indikator tersebut memang mampu merepresentasikan variabel laten yang diukurnya.



Gambar 1
Diagram Outer Loading
Sumber: Data Olahan

Tabel 1: Evaluasi Model Pengukuran dan Model Struktural

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
H1	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.616	7.667	0.000	Signifikan
H2	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.356	3.740	0.000	Signifikan

Sumber : Data Olahan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,616 dan t-statistic sebesar 7,667, yang melebihi batas nilai kritis 1,96. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin optimal sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai karyawan. Selain itu, variabel Disiplin Kerja turut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,356 dan t-statistic sebesar 3,740, yang melampaui batas signifikansi 1,96. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan disiplin kerja memberikan kontribusi langsung terhadap perbaikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan terbukti dan diterima.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV XYZ Surabaya, di mana indikator upah lembur memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja. Penerapan sistem kompensasi yang semakin optimal terbukti mampu mendorong kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi

tidak hanya berperan sebagai bentuk imbalan finansial, tetapi juga berfungsi sebagai faktor pendorong motivasi serta penguatan komitmen dalam menjalankan pekerjaan.

Di lapangan, masih ditemukan ketidakpuasan karyawan terhadap besaran kompensasi yang diterima, terutama karena gaji pokok dianggap belum mampu memenuhi kebutuhan hidup layak. Kondisi tersebut membuat pendapatan mereka sangat bergantung pada upah lembur sebagai komponen penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi. Dengan demikian, lembur tidak lagi dipandang sebagai insentif tambahan, melainkan bagian integral dari pendapatan bulanan yang harus diberikan secara proporsional dengan jam kerja, beban tugas, serta tingkat kelelahan yang dialami.

Ketika upah lembur tidak diberikan secara adil dan transparan, karyawan cenderung merasa kurang dihargai atas kontribusi ekstra yang mereka berikan di luar jam kerja normal. Situasi ini menurunkan motivasi, memengaruhi semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak pada turunnya produktivitas. Fenomena ini semakin relevan dengan mempertimbangkan karakteristik mayoritas karyawan yang berada pada usia 26–30 tahun dan telah bekerja selama lebih dari dua tahun, sehingga kebutuhan finansial dan ekspektasi terhadap penghargaan



perusahaan semakin tinggi di fase kehidupan tersebut.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Tira et al. (2025); Arwansyah et al. (2023); Irwandi et al. (2023); serta Sudjana dan Swuezty (2021) yang menyatakan bahwa upah lembur berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi lembur dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, khususnya kebijakan perhitungan upah lembur. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan transparansi dalam pencatatan jam lembur, penetapan standar beban kerja yang jelas, serta penguatan komunikasi terkait kebijakan kompensasi kepada seluruh karyawan. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan persepsi keadilan, memperbaiki motivasi kerja, serta menjaga stabilitas dan peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV XYZ Surabaya. Semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini mengidentifikasi bahwa indikator kepatuhan terhadap peraturan perusahaan merupakan aspek yang paling dominan dalam mendukung peningkatan kinerja.

Meskipun demikian, observasi lapangan memperlihatkan bahwa praktik kedisiplinan belum sepenuhnya berjalan konsisten. Masih ditemukan berbagai bentuk pelanggaran seperti keterlambatan,

ketidakhadiran tanpa izin, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Permasalahan ini salah satunya dipicu oleh pengawasan dan penegakan sanksi yang belum maksimal, serta motivasi dan kepuasan kerja yang belum stabil sehingga tidak mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin secara berkelanjutan.

Fenomena tersebut juga terkait dengan karakteristik mayoritas karyawan yang berada pada usia produktif 26–30 tahun dan telah bekerja selama lebih dari dua tahun. Pada fase ini, beberapa karyawan merasa telah cukup memahami situasi kerja, sehingga muncul kecenderungan mengabaikan aturan dan berperilaku bebas tanpa mempertimbangkan konsekuensinya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa rasa memiliki terhadap perusahaan belum terbentuk kuat. Ketika keterikatan dan loyalitas organisasi rendah, kepatuhan pada aturan dipandang sekadar tuntutan administratif, bukan bagian dari kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas (Azzahra et al., 2025). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa disiplin belum menjadi budaya kerja yang mengakar.

Temuan tersebut menunjukkan adanya kesesuaian dengan penelitian Shelamita et al. (2023); Pratama & Irbayuni (2023); dan Dika et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, terutama melalui kepatuhan terhadap peraturan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat pengawasan, bertindak tegas terhadap pelanggaran, serta memberikan motivasi dan penghargaan bagi karyawan yang disiplin agar budaya kerja yang lebih tertib dapat terbentuk.

Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu memperkuat penerapan

kedisiplinan melalui pengawasan yang lebih optimal, penegakan sanksi yang adil dan konsisten, serta apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi terkait peraturan kerja dan mendorong pimpinan memberikan teladan kedisiplinan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu membangun budaya kerja yang lebih tertib, menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV XYZ Surabaya, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang dikelola secara optimal mampu mendorong semangat dan produktivitas kerja, sementara disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten memperkuat tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kombinasi antara sistem kompensasi yang adil dan penerapan disiplin yang konsisten berperan dalam mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi, khususnya dalam pemberian upah lembur yang proporsional, serta memperkuat penerapan disiplin kerja melalui sosialisasi aturan, pengawasan yang konsisten, dan penerapan sanksi maupun penghargaan secara adil. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif terbatas dan hanya mencakup dua

divisi, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas; oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwansyah, M., & Munawarah, I. (2023). Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada CV. Dua Elang Makmur). 15(1).
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Aziz, P. N., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Guru di SMK PGRI 4 Surabaya [Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur].
- Azzahra, O., Julaibib, & Ariani, L. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Kantor X. *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 340–345.
- Dieva, D. P., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Romi Violeta Sidoarjo [Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur].
- Dika, R. N. F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap



- Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 509–520.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gunawan, H., & Fakhriza, M. (2024). Sistem Informasi Distribusi pada Bengkel Rani Motor dengan Metode DRP untuk Meningkatkan Ketepatan Waktu Pengiriman Sparepart Distribution Information System at Rani Motor Workshop with DRP Method to Improve Sparepart Delivery Timeliness. *Sistemasi: Jurnal Sistem Informasi*, 13(4), 1705–1717.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Budaya*, 2(11), 1–10.
- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 1060–1069. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1065>
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 462–471.
- Pratama, C. R. Y., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160.
- Samsudin, A., Brian, J., Amanda, R., Putri, V., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Shelamita, S., Nur, I., & Ilahi, A. A. A. (2023). *Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kisel Makassar*. Prosiding SENAMA 2023, 3, 224–233.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sudjana, K., & Swuezty, V. M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Trikarya Jaya. *JURNAL EKONOMI BISNIS*, 20(2), 142–156.
- Suhada, Kurniawan, J., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Kompensasi



Langsung dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. 187–199.

Tira, Y. T., Astikawati, Y., Pelipa, E. D., & Giovanni, J. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Buana Hijau Abadi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(1).

