



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Markasia Communication

Miftahul Rifa Sabtina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: miftahulrifaa586@gmail.com

Rani Kurniasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: rani.bsijakarta@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how the influence of influence and work discipline on the performance of employees at PT. Markasia Communications. PT. Markasia Communication is a full services marketing communication founded in 2008 with a company that has a proven track record of delivering the best results to its clients. PT services Markasia Communication consists of events, designs, and multimedia presented in a creative, unique and integrated approach to meet client needs. This research focuses on employees. PT. Markasia Communication located in South Jakarta. A company in achieving good performance and employee discipline to always be orderly, one of which can be influenced by compensation. This research method uses a quantitative. The sampling technique used was saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used observation and questionnaire techniques. The data obtained from the questionnaire with the number of respondents as many as 35 employees. The research obtained is based on the simultaneous test (F) that the variables of pressure and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, where the calculated F value is greater than F table ($45.050 > 3.290$, with a significance value smaller than the significance level ($0.00 < 0.05$). Based on the t test for the coercion and work discipline variables, it has a significant positive effect on the acquisition of a positive beta value of 0.375 and a significance value of 0.006 which is less than 0.05 ($0.005 < 0.05$), and the t test results for the work discipline variable obtain a positive beta value of 0.553 and a significance value of 0.000 is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication. PT. Markasia Communication adalah perusahaan komunikasi pemasaran dengan layanan lengkap yang didirikan pada tahun 2008 dengan memiliki rekam jejak yang terbukti dalam memberikan hasil terbaik kepada para kliennya. Layanan PT. Markasia Communication terdiri dari event, design, dan multimedia yang disajikan dengan pendekatan yang kreatif, unik dan terintegrasi untuk memenuhi kebutuhan klien. Penelitian ini berfokus pada karyawan. PT. Markasia Communication yang berlokasi di Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 35 orang karyawan. Penelitian yang diperoleh yaitu berdasarkan uji simultan (F) bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($45,050 > 3,290$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan uji t untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan kompensasi diperoleh nilai beta positif sebesar 0,375 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil

dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), dan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai beta positif sebesar 0,553 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Salah satu komponen yang paling penting dari sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia yang efektif serta efisien dalam mengelola hubungan peran karyawan. Manajemen SDM secara umum tujuannya adalah meningkatkan kinerja perusahaan dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang harus dipertimbangkan secara optimal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan, dan keterampilan.

Diantara beberapa faktor kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi, suatu perusahaan mempunyai faktor atau elemen yang penting untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawannya dengan memberikan kompensasi (tambahan balas jasa) yang bisa berupa finansial atau non finansial. Oleh karena itu, perusahaan sangat penting memberikan perhatian kompensasi yang cukup dan adil untuk menggambarkan upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Disiplin kerja termasuk bagian terkait faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain kompensasi. Disiplin kerja karyawan juga memegang peranan penting bahwa seberapa efektif integritas karyawan dilindungi dengan baik. Perusahaan yang tidak disiplin karyawannya dalam bekerja akan berdampak pada operasi dan produktivitas perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pekerjaan yang dicapai.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi ketika kompensasi dan disiplin kerja secara efektif sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat tercipta dengan bagus. Dengan adanya kepentingan karyawan yang diprioritaskan akan menimbulkan kepuasan bagi mereka para pekerja.

PT. Markasia Communication Jakarta Selatan adalah sebuah perusahaan komunikasi pemasaran di bidang event organizer yang didirikan pada tahun 2008 dengan komprehensif memiliki track record dalam memberikan hasil yang terbaik untuk klien yang terdapat 35 karyawan, terdiri dari beberapa bagian dengan kinerja yang berbeda

disetiap bidangnya. Sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari masalah kinerja dalam hal pencapaian yang menghasilkan output secara maksimal. Dari faktor yang mempengaruhi pertimbangan kinerja karyawan diatas, hal ini terjadi karena beberapa dampak yang terkait dengan kedisiplinan kerja dan kompensasi yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang dari ideal dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti akan fokus lebih dalam membahas mengenai tentang kompensasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan”.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Hariandja kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka di dalam perusahaan yang bisa diambil dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lainnya (Rivaldi, 2020).

Disiplin Kerja

Menurut (Fahmi, 2016) “disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan perusahaan yang sesuai serta kesiapan konsekuensi atau kebijakan jika melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang relevan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara “kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kerja secara kualitas dan kuantitas pada kewajiban yang telah sesuai dilakukan pada pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Alisya, 2019).

Hipotesis

Ha1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Ha2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Ha3 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dalam bentuk angka dan analisis dan bersifat deduktif terhadap suatu populasi dan sampel, serta menggunakan pendekatan deskriptif untuk mencari fakta tentang karyawan dalam potensi bekerja di perusahaan yang diteliti.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dijadikan satuan yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Markasia Communication Jakarta Selatan yang berjumlah 35 karyawan data penelitian ini akan diambil dari hasil kuesioner.

Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi dan seluruh populasi dijadikan responden sehingga termasuk kedalam sampel jenuh” (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penulis menggunakan sampel yang berjumlah 35 responden. Dengan syarat mencari r table untuk mengetahui perbandingannya yaitu $n = 35$, maka $df = 35 - 2 = 33$. Dengan $\alpha = 0,05$ oleh itu diperoleh r tabel sebesar 0,344. Apabila r hitung $>$ r tabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan menggunakan syarat uji cronbach alpha lebih dari 0,60 atau $>$ 0,60.

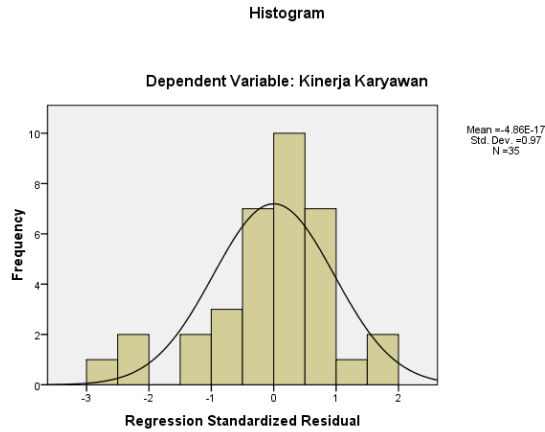
Table I
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1 (Kompensasi)	10 item	0,902	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	10 item	0,936	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	10 item	0,947	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil dari uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel kompensasi (X1) yaitu $0,902 > 0,60$, kemudian disiplin kerja (X2) yaitu $0,936 > 0,60$, serta kinerja karyawan (Y) yaitu $0,947 > 0,60$ maka uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Dengan ini dapat dikatakan instrument pada variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan termasuk konsisten.

Uji Normalitas

Analisis grafik ini dapat dilihat dari grafik histogram



Gambar I

Grafik Histogram

Pada gambar diatas bahwa garis diagonal mengikuti grafik histogram dan berbentuk simetris tidak melencang ke kiri atau ke kanan, maka dikatakan residual modeil regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi ini dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF.

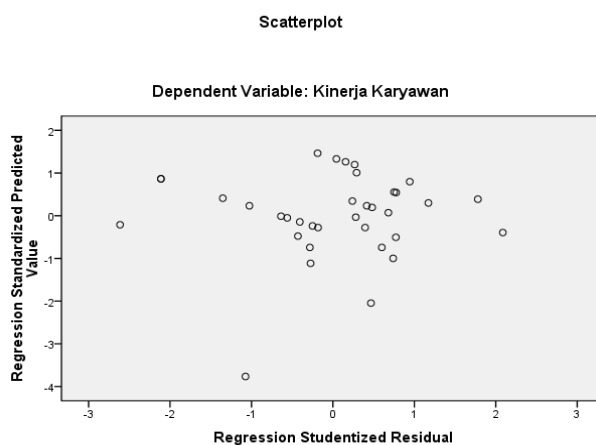
Table II
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.498	4.019		1.119	.271		
Kompensasi	.382	.130	.375	2.940	.006	.504	1.984
Disiplin Kerja	.541	.125	.553	4.336	.000	.504	1.984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa yang terjadi pada kompensasi (X1) nilai tolerance $0,504 > 0,10$ dan hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama bahwa nilai VIF $1,984 < 10$ kemudian pada disiplin kerja (X2) sama dengan memiliki nilai tolerance $0,504 > 0,10$ dan nilai VIF $1,984 < 10$. Maka artinya uji multikolinearitas dapat dinyatakan sama – sama tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heterokedasitas



Gambar II
Uji Heterokedasitas

Dari hasil gambar di atas, titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Linearitas

Jika nilai sig deviatio from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Table III
Uji Linieritas Kompensasi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Between (Combined) * Kompensasi Groups	1187.005	17	69.824	3.606	.006
Linearity	885.299	1	885.299	45.722	.000
Deviation from Linearity	301.706	16	18.857	.974	.519
Within Groups	329.167	17	19.363		
Total	1516.171	34			

Pada gambar tabel III diatas, nilai sig deiviation from linearity kompensasi (X1) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,519 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pada uji linearitas terdapat hubungan yang linier antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Table IV
Uji Linieritas Disiplin Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Between (Combined) Disiplin Kerja Groups	1092.925	11	99.357	5.399	.000
Linearity	1011.457	1	1011.457	54.965	.000
Deviation from Linearity	81.468	10	8.147	.443	.909
Within Groups	423.246	23	18.402		
Total	1516.171	34			

Pada gambar tabel diatas, nilai sig deviation from linearity disiplin kerja (X2) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,909 > 0,05$ sehingga dapat

dikatakan bahwa pada uji linearitas terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk memprediksi nilai rata-rata variabel dependen dengan variabel independent menggunakan rumus yaitu: $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$.

Table V
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.498	4.019	
	Kompensasi	.382	.130	.375
	Dsisiplin Kerja	.541	.125	.553

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda pada tabel diatas perhitungan yang diperoleh persamaan regresi dengan rumus yaitu : $Y = 4.498 + 0,382 X_1 + 0,541 X_2$.

- Nilai konstan yaitu sebesar 4.498 menunjukkan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 44,98%.
- Nilai regresi kompensasi (X_1) yaitu sebesar 0,382 menunjukkan bahwa apabila kompensasi (X_1) mengalami kenaikan 1 unit maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 38,2%.
- Nilai regresi disiplin kerja yaitu sebesar 0,541 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 unit kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 54,1%.

Uji t (Parsial)

Pada uji hipotesis variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t dengan rumus mencari t tabel yaitu $t = a ; n - k$ ($t = 0,05 ; 35 - 3$) maka nilai t tabel adalah $32 = 2,036$.

Table VI
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.498	4.019		1.119	.271
	Kompensasi	.382	.130	.375	2.940	.006
	Disiplin Kerja	.541	.125	.553	4.336	.000

a. Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Markasia Communication Jakarta Selatan pada nilai uji t untuk menentukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho1 = Secara Parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Ha1 = Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.15 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,940 > 2,036). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau (0,006 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

b. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Markasia Communication Jakarta Selatan pada uji t untuk menentukan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho2 = Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Ha2 = Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil uji pada tabel IV.15 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,336 > 2,036). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan

demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Uji F (Simultan)

Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% atau 0,05 yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan ketentuan rumus $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(35 - 2 - 1) = 32$, jadi F tabel = 3.290.

Table VII
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1118.811	2	559.405	45.050	.000 ^a
Residual	397.361	33	12.418		
Total	1516.171	34			

H_03 = Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

H_a3 = Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT. Markasia communication Jakarta Selatan.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f pada gambar di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(45.050 > 3,290)$, hal ini juga diperkuat dengan $sig < 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompeinsasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Koefisien Korelasi

Table VIII
Koefisien Korelasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	3.52385

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,738 artinya variable kompensasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan karena berada pada interval 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Table XI
KD Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.722	3.52385

Berdasarkan tabel diatas pada hasil uji tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,722 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.
2. Secara parsial adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.
3. Secara simultan adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Markasia Communication Jakarta Selatan.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil. Maka dapat dinyatakan saran sebagai berikut:

1. Faktor pemberian kompensasi perlu ditingkatkan kepada karyawan, dengan kompensasi yang telah disesuaikan dengan jam lembur karyawan, tittle pada karyawan, serta seberapa lama karyawan bekerja disana sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan karyawan juga harus bertahan dengan mengembangkan potensinya.
2. Pada faktor disiplin kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik, serta perusahaan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lain baiknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR REFRENSI

- Alisya, R., Yuliana, K., Rosalina, A. D., & Lucky, O. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi Universitas SAM Ratulangi*, 7(4), 5831–5840.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26518>
- Atikah, D. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik- I Bahjambi.
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6418/pdf>

- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. X* (Cetakan Ke-8). Kencana.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan aplikasi. In *Perpustakaan: Vol. XIV* (Cetakan 1, p. 286). Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara .
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Vol. VIII* (Susan Sandiasih, Ed.; 5,13, pp. 169–170). Remaja Rosdakarya.
- Mugi Sutanto. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Medan Area*.
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/9586>
- Panjaitan, A. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hexalab Sumatera. *Reserch Repository UMSU*.
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6295>
- Ponia Raja. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten. *Repository Universitas Medan Area*.
<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/16600>
- Rivaldi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Al-Hijrah. *Repository E - Campus IAIN Bukit Tinggi*.
<http://ecampus.iainbukittinggi.ac.id/ecampus?ref=98337&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file>.
- Saragih Lasmiani. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/17263_9_.pdf
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *PDF Drive: Vol. X*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *PDF Drive: Vol. X*. Alfabeta.
- Syahrani, A. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Umsu*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2931>
- Yanuar Agasi, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Tirta Utama Abadi Bandung). *Jurnal E - Publish Mandiri STIES STAN*.
<http://epub.imandiri.id/repository/docs/20381743003.pdf>

Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>

Yulianti, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Karya Wiratama Kota Baru. *Universitas Muhammadiyah Makasar*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/20134-Full_Text.pdf.