



## **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Link Parking Mandiri**

### ***The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Pt Link Parking Mandiri***

**Maria Helena Papo<sup>1</sup>, Suhardoyo<sup>2</sup>**

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: [helenpapo28@gmail.com](mailto:helenpapo28@gmail.com)<sup>1</sup>, [Suhardoyo.syo@bsi.ac.id](mailto:Suhardoyo.syo@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 25-09-2026

Revised : 27-09-2026

Accepted : 29-09-2026

Published : 01-10-2026

#### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Link Parking Mandiri. The independent variables in this study are compensation ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). This study employed a quantitative research method with an associative approach. The population consisted of all 30 employees of PT Link Parking Mandiri. Therefore, the sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research samples. Data were collected through questionnaires, while the data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial significance testing ( $t$ -test), simultaneous significance testing ( $F$ -test), and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test using SPSS version 22. The results of the study indicate that, partially, the compensation variable ( $X_1$ ) has no significant effect on employee performance, as evidenced by a  $t$ -value of  $-0.229 < t\text{-table of } 2.052$  with a significance value of  $0.821 > 0.05$ . In contrast, the work discipline variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a  $t$ -value of  $8.401 > t\text{-table of } 2.052$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, compensation and work discipline have a significant effect on employee performance, as shown by an  $F$ -value of  $76.462 > F\text{-table of } 3.35$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Based on the coefficient of determination test, partially, compensation explains 45.8% of the variation in employee performance, while work discipline explains 85.0% of the variation in employee performance. Simultaneously, compensation and work discipline explain 85.0% of the variation in employee performance, while the remaining 15.0% is explained by other factors outside the study. Thus, work discipline has a greater contribution than compensation in explaining employee performance. Based on these findings, it can be concluded that work discipline is the most dominant factor affecting employee performance, whereas compensation does not have a significant effect on employee performance at PT Link Parking Mandiri.*

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Link Parking Mandiri yang berjumlah 30 orang, sehingga teknik



pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu se-luruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji va-liditas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar  $-0,229 < t \text{ tabel } 2,052$  dengan nilai signifikansi  $0,821 > 0,05$ . Se-baliknya, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar  $8,401 > t \text{ tabel } 2,052$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar  $76,462 > F \text{ tabel } 3,35$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, secara parsial kompensasi mampu menjelaskan 45,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja mampu menjelaskan 85,0% variasi kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 85,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 15,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan.. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang pal-ing dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri

**Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Upaya tersebut tidak hanya dilakukan melalui pemanfaatan teknologi dan modal, tetapi juga melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena karyawan memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kinerja karyawan agar mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usaha (Gunawan & Mayasari, 2025).

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, sehingga berdampak pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan (Risya et al., 2024). Kinerja ialah suatu pencapaian dari segala tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka yang menjadi fungsi dan interaksi antara kemampuan dan juga motivasi sebagai hasil dari pekerjaan yang merupakan keluaran (output) dari suatu pekerjaan (Utami & Artisti, 2026). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan memastikan keberlanjutan serta daya saing perusahaan (Pamungkas et al., 2025) Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam perusahaan karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja dan pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi.



Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Aji & Ahmadi, 2024). Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Konsep ini tidak hanya mencakup pemberian upah atau gaji, tetapi juga seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi (Tiow et al., 2026). Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong terciptanya kinerja yang optimal.

Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang baik dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Apabila kedua faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Pentingnya kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan juga perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, termasuk PT Link Parking Mandiri. PT Link Parking Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa parkir yang didirikan pada tanggal 11 Mei 2018. Perusahaan ini merupakan pengembangan dari perusahaan sebelumnya yang berbentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV), yaitu CV Link Parking. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin dan memiliki kinerja yang baik agar pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan dengan maksimal.

Namun, pada PT Link Parking Mandiri masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan, diketahui bahwa banyaknya pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan belum diimbangi dengan pemberian insentif tambahan setelah target kerja tercapai. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi dan semangat kerja karyawan menurun sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

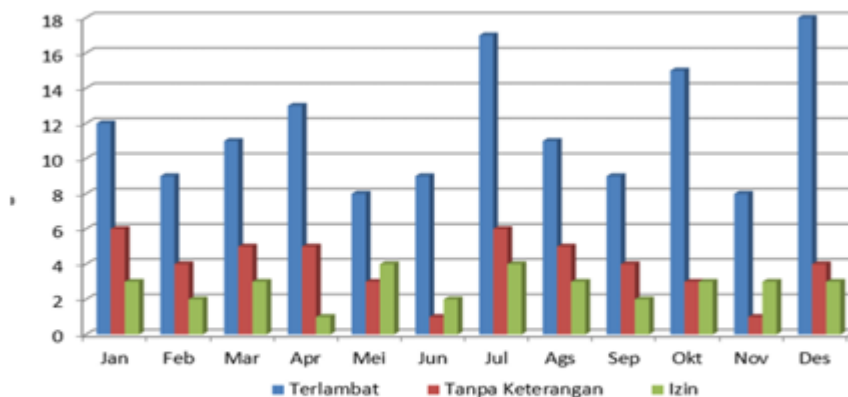
Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh, taat, dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi serta kesadaran karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku (Suwardi & Sartika, n.d.). Disiplin kerja berkaitan dengan kesiapan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan (Tiara Pricilia et al., 2024). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik karena bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku (Setyawati et al., n.d.).

Namun, tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri masih belum berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama tahun 2022. Tingginya tingkat absensi menunjukkan masih rendahnya kepatuhan



karyawan terhadap peraturan perusahaan sehingga dapat menghambat efektivitas pekerjaan dan kelancaran operasional perusahaan.



### Sumber PT Link Parking Mandiri

Berdasarkan grafik presensi karyawan PT Link Parking Mandiri, terlihat adanya peningkatan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama tahun 2022. Tingginya tingkat absensi dan keterlambatan menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan dan menghambat kelancaran operasional perusahaan (Lobo & Ariawan, n.d.) Rendahnya disiplin kerja juga dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja serta pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Daryanti & Widyastuti, 2023) pada PT Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Azizah Basmar et al., 2025) mengemukakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan kebijakan kompensasi perlu dikaji ulang agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat berbeda pada setiap perusahaan tergantung kondisi dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Link Parking Mandiri perlu dilakukan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data, mengolah data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan guna menjawab permasalahan dalam penelitian. Desain Penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang dibuat secara sistematis untuk membantu peneliti dalam menemukan jawaban atas berbagai permasalahan maupun ketidakjelasan yang muncul selama proses penelitian berlangsung. Rancangan penelitian ini



berfungsi sebagai pedoman yang memberikan arah yang jelas dalam setiap tahap penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, hingga penarikan kesimpulan. Selain itu desain penelitian kuantitatif juga bertujuan menghasilkan data dalam bentuk angka atau numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik. Dengan adanya analisis tersebut hasil penelitian yang diperoleh diharapkan lebih objektif, terukur, logis, serta dapat diuji kebenarannya secara ilmiah sehingga mampu memberikan kesimpulan valid dan dapat dipercaya (Putra et al., 2025).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan suatu rancangan atau pedoman yang digunakan peneliti untuk mengarahkan proses penelitian secara sistematis agar tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel IV. 8 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

| No. | Item  | r Hitung | r Tabel (N=30) | Keterangan |
|-----|-------|----------|----------------|------------|
| 1   | X101  | 0,702    | 0,361          | Valid      |
| 2   | X102  | 0,847    | 0,361          | Valid      |
| 3   | X103  | 0,767    | 0,361          | Valid      |
| 4   | X104  | 0,854    | 0,361          | Valid      |
| 5   | X105  | 0,815    | 0,361          | Valid      |
| 6   | X106  | 0,807    | 0,361          | Valid      |
| 7   | X107  | 0,876    | 0,361          | Valid      |
| 8   | X108  | 0,929    | 0,361          | Valid      |
| 9   | X109  | 0,903    | 0,361          | Valid      |
| 10  | X1010 | 0,804    | 0,361          | Valid      |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.8, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari output SPSS pada tabel Correlations, yaitu nilai Pearson Correlation antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (TOTAL) yang terdapat pada kolom paling kanan. Selanjutnya, nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 orang ( $N = 30$ ) dengan rumus  $df = N - 2$ , sehingga diperoleh  $df = 30 - 2 = 28$ . Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361).

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan variabel Kompensasi (X1), yaitu X101 sampai X1010, memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel (0,361). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel IV. 9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| No. | Item | r Hitung | r Tabel (N = 30) | Keterangan |
|-----|------|----------|------------------|------------|
| 1   | X201 | 0,794    | 0,361            | Valid      |
| 2   | X202 | 0,800    | 0,361            | Valid      |
| 3   | X203 | 0,693    | 0,361            | Valid      |
| 4   | X204 | 0,864    | 0,361            | Valid      |
| 5   | X205 | 0,914    | 0,361            | Valid      |



|    |      |       |       |       |
|----|------|-------|-------|-------|
| 6  | X206 | 0,779 | 0,361 | Valid |
| 7  | X207 | 0,893 | 0,361 | Valid |
| 8  | X208 | 0,826 | 0,361 | Valid |
| 9  | X209 | 0,855 | 0,361 | Valid |
| 10 | X210 | 0,890 | 0,361 | Valid |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.9, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari output SPSS pada tabel Correlations, yaitu nilai Pearson Correlation antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (TOTAL) yang terdapat pada kolom paling kanan. Selanjutnya, nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 orang ( $N = 30$ ) dengan rumus  $df = N - 2$ , sehingga diperoleh  $df = 28$ . Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361).

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2), yaitu X201 sampai X210, memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel (0,361). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

**Tabel IV. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Item | $r$ Hitung | $r$ Tabel ( $N = 30$ ) | Keterangan |
|-----|------|------------|------------------------|------------|
| 1   | Y1   | 0,857      | 0,361                  | Valid      |
| 2   | Y2   | 0,926      | 0,361                  | Valid      |
| 3   | Y3   | 0,912      | 0,361                  | Valid      |
| 4   | Y4   | 0,902      | 0,361                  | Valid      |
| 5   | Y5   | 0,902      | 0,361                  | Valid      |
| 6   | Y6   | 0,857      | 0,361                  | Valid      |
| 7   | Y7   | 0,900      | 0,361                  | Valid      |
| 8   | Y8   | 0,856      | 0,361                  | Valid      |
| 9   | Y9   | 0,848      | 0,361                  | Valid      |
| 10  | Y10  | 0,769      | 0,361                  | Valid      |

Sumber (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.10, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari output SPSS pada tabel Correlations, yaitu nilai Pearson Correlation antara masing-masing item pernyataan dengan skor total (TOTAL) yang terdapat pada kolom paling kanan. Selanjutnya, nilai  $r$  tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 orang ( $N = 30$ ) dengan rumus  $df = N - 2$ , sehingga diperoleh  $df = 28$ . Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,361).

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu Y1 sampai Y10, memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel (0,361). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.



## Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .948             | 10         |

Sumber: (Data diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel IV.11 output Reliability Statistics pada SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 dengan jumlah butir pernyataan (N of Items) sebanyak 10. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948 lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa 10 butir pernyataan yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian

**Tabel IV. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944             | 10         |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan table IV.12 hasil uji reliabilitas pada tabel Reliability Statistics, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944 dengan jumlah 10 item pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (sangat reliabel). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat di-percaya, sehingga seluruh 10 item pernyataan dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

**Tabel IV. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .960             | 10         |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan table IV.13 hasil uji reliabilitas pada tabel Reliability Statistics, di-peroleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960 dengan jumlah 10 item pernyataan. Nilai Cronbach's Alpha tersebut jauh melebihi batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen



penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (ex-cellent). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur variabel penelitian, sehingga instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten, akurat, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh 10 item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian.

### Uji Normalitas

**Tabel IV. 14 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.51328612              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .155                    |
|                                  | Positive       | .155                    |
|                                  | Negative       | -.090                   |
| Test Statistic                   |                | .155                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .064 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.14 Hasil Uji Normalitas, diketahui bahwa pengujian normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05, maka data atau residual berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi klasik lainnya serta analisis regresi linear berganda.



## Uji Multikolinearitas

**Tabel IV. 15 Hasil Uji Multikolenearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| 1 Kompensasi   | .443                    | 2.257 |
| Disiplin Kerja | .443                    | 2.257 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber ; (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,443 dan VIF sebesar 2,257, se-dangkan variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,443 dan VIF sebesar 2,257. Kriteria pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas adalah apabila nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$ , maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,443 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 2,257 ( $< 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, se-hingga variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) layak digunakan dalam an-alisis regresi linear berganda.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel IV. 16 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | 7.187                       | 2.548      |                           | 2.821  | .009 |
| Kompensasi     | -.085                       | .067       | -.331                     | -1.274 | .213 |
| Disiplin Kerja | -.043                       | .085       | -.132                     | -.508  | .615 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser), diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,213, se-dangkan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,615. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai Sig.  $< 0,05$ , maka model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,213 dan Disiplin Kerja sebesar 0,615, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala



heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan (homoskedastis) dan model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik untuk dilakukan analisis regresi lin-ear berganda.

### Uji Linearitas (Data Time)

**ANOVA Table**

|                                  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Kompensasi | Between Groups | (Combined)               | 1029.152       | 17 | 60.538      | 3.793  | .012 |
|                                  |                | Linearity                | 558.681        | 1  | 558.681     | 35.000 | .000 |
|                                  |                | Deviation from Linearity | 470.472        | 16 | 29.404      | 1.842  | .144 |
|                                  | Within Groups  |                          | 191.548        | 12 | 15.962      |        |      |
|                                  | Total          |                          | 1220.700       | 29 |             |        |      |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Kompensasi (X1) ter-hadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebe-sar 0,000, sedangkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,144. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel inde-penden dan variabel dependen bersifat linear. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi Linearity  $< 0,05$  dan nilai signifikansi Deviation from Line-arity  $> 0,05$ , maka hubungan kedua variabel dinyatakan linear.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, nilai signifikansi Linearity sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar  $0,144 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), sehingga asumsi linearitas telah ter-penuhi dan analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan

**ANOVA Table**

|                                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Disiplin Kerja | Between Groups | (Combined)               | 1132.950       | 12 | 94.412      | 18.291  | .000 |
|                                      |                | Linearity                | 1037.164       | 1  | 1037.164    | 200.932 | .000 |
|                                      |                | Deviation from Linearity | 95.786         | 11 | 8.708       | 1.687   | .161 |
|                                      | Within Groups  |                          | 87.750         | 17 | 5.162       |         |      |
|                                      | Total          |                          | 1220.700       | 29 |             |         |      |

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.18 Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000, sedangkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,161. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mengikuti pola hubungan yang linear. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi Linearity  $< 0,05$  dan nilai signifikansi Deviation from Linearity  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai signifikansi Linearity sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar  $0,161 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear, sehingga variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.



## Uji T Parsial

**Tabel IV. 19 Hasil Uji T (Parsiall)**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | -4.188                      | 3.918      |                           | -1.069 | .295 |
| Kompensasi     | -.023                       | .102       | -.026                     | -.229  | .821 |
| Disiplin Kerja | 1.103                       | .131       | .941                      | 8.401  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Diolah Oleh Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.19 Hasil Uji Parsial (Uji t), pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Nilai t tabel diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1$ , yaitu  $30 - 2 - 1 = 27$ . Pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$  dan nilai Sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya, apabila  $|t \text{ hitung}| < t \text{ tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,229 dengan nilai Sig. sebesar 0,821. Karena  $|-0,229| < 2,052$  dan  $0,821 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 8,401 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena  $8,401 > 2,052$  dan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara parsial Hipotesis 1 ( $H_1$ ) ditolak, sedangkan Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

## Uji F atau Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1037.518       | 2  | 518.759     | 76.462 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 183.182        | 27 | 6.785       |        |                   |
| Total        | 1220.700       | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.20 Hasil Uji Simultan (Uji F), pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara ber-sama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F tabel diperoleh dengan derajat kebebasan  $df1 = k = 2$  dan  $df2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ , sehingga pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,35. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila  $F \text{ hitung} > F$



tabel dan nilai Sig. < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sebaliknya, apabila F hitung < F tabel dan nilai Sig. > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 76,462 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena  $76,462 > 3,35$  dan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karya-wan (Y) pada PT Link Parking Mandiri.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel IV. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .677 <sup>a</sup> | .458     | .438              | 4.86246                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,677 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Kompensasi dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,458 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 43,8%. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 4,86246 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model regresi

**Tabel IV. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .922 <sup>a</sup> | .850     | .844              | 2.56025                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,922 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebesar 85,0% variasi pada variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 15,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,844 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 84,4%. Sementara itu,



nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,56025 menunjukkan besarnya tingkat kesalahan dalam memprediksi nilai variabel dependen melalui model regresi.

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .922 <sup>a</sup> | .850     | .839              | 2.60471                    |

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

Sumber : (Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Tabel IV.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai R sebesar 0,922, R Square sebesar 0,850, Adjusted R Square sebesar 0,839, dan Std. Error of the Estimate sebesar 2,60471. Nilai R sebesar 0,922 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Kar-yawan ( $Y$ ) berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 85,0%.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,839 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel, ke-mampuan variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan menjadi 83,9%, sedangkan 16,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,60471 menunjukkan tingkat kesalahan standar model regresi dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Analisi Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | -4.188                      | 3.918      |                           | -1.069 | .295 |
| Kompensasi     | -.023                       | .102       | -.026                     | -.229  | .821 |
| Disiplin Kerja | 1.103                       | .131       | .941                      | 8.401  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai konstanta sebesar -4,188 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sebesar -4,188
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar -0,023 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,023 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tetap. Koefisien bernilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Namun, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,821 ( $> 0,05$ ), pengaruh tersebut tidak signifikan



3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,103 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,103 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), pengaruh tersebut positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Beta sebesar 0,941, sedangkan variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai Beta sebesar -0,026. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Link Parking Mandiri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian tersebut, berikut kesimpulan dalam 3 poin yang dapat digunakan pada bagian kesimpulan skripsi:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $-0,229 < 2,052$  dan signifikansi  $0,821 > 0,05$ . Meskipun kompensasi memiliki nilai  $R$  Square sebesar 45,8% dan responden memberikan penilaian tinggi terhadap gaji, upah, insentif, dan tunjangan, kontribusi tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $8,401 > t$  tabel  $2,052$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan penggunaan fasilitas kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja secara parsial menjelaskan 85,0% variasi kinerja karyawan.
3. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Link Parking Mandiri. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $76,462 > F$  tabel  $3,35$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R$  Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan 15,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorangalvonso Fanisius Gorang. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor*.
- Aji, P. I., & Ahmadi, A. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 182–191. <https://Jurnal.Stieganesh.Ac.Id/Index.Php/Ekmabis/Index>
- Andrians, K., & Kadang Daniel Carol. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pioneerindo Gourmet International Tbk Di Jakarta*.
- Aswarudi, Sri, M., Nurul, Z. B., Maulana, Y., Lutfhiafarhana Putri Lubis, & Darain, A. A. S. (2023). *Kompensasi*. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 57–64. <https://doi.org/Xx..Xxxxx/Jppi>



- Aulia Putri, N., Hafni Muhtady, N., & Imam Wahjono, S. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *Embiss*, 5(2), 149.
- Azizah Basmar, N., Ramadhani, P., Irwan, N., Pune, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2025). *Halaman | 50 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Finance Cabang Makassar*. <https://Nnc-Frontend.Netralnews.Com/Kasus-Dugaan-Upah-Lembur-Buruh-Tak>
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah*.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. In *Jurnal Ekonomi Stiep* (Vol. 7, Number 1).
- Dodi Setiawan Riatmajaa, & Rahma Widyawati. (2022). *Pengaruh Dimensi Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Marketing Umkm Di Wilayah Yogyakarta*.
- Dr. Muhammad Nawir S.Pd., M. P. <sup>1</sup>, Rahmi Annisa Bachtiar, & Ainun Lestari <sup>4</sup>. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*.
- Eriska, L. B. S., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387. [Http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset](http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset)
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1), 23–387. [Http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset](http://Journal.Umpo.Ac.Id/Index.Php/Asset)
- Fadilla Swandi, N., & Jasmani. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Garama Property Di Jakarta Selatan. In *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation* (Vol. 2, Number 3). <https://Jurnal.Portalpublikasi.Id/Index.Php/Jorapi/Index>
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau*.
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–10. <https://Doi.Org/10.24853/Jmmb.1.1.1-10>
- Gunawan, K. E., Made, N., & Mayasari, D. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Merta Surya Buana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Imbron, & Aldy, N. L. Hafis. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gana Sakti Indonesia Periode 2023 – 2024*.
- Indah Musliati, S., & Puspita Sari, E. (2025). *Pengaruh Lokasi, Fasilitas Dan Biaya Pendidikan Terhadap Keputusan Siswa Memilih Smk Mulawarman Balikpapan*.
- Irvan, A. I., Win, M., Afgani, & Muhamad, I. (2023). *Filosofi Penelitian Kuantitatif Dalam Manajemen Pendidikan Islam*.
- Khairunnisa, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Soho Global Health. *Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting*, 5(2), 1517–1526. <https://Doi.Org/10.31539/Budgeting.V5i2.9031>
- Lobo, A. C., & Ariawan, J. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Link Parking Mandiri Jakarta Utara*.
- Mogi, A., & Maulidi, R. A. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pacific Removindo Di Jakarta. *Jurnal Menara*, 3(1), 11–21. <https://Doi.Org/10.65978/Jm.V3i1.62>



- Muspawi, M., & Lasmita. (2024). *Literatur Review: Operasionalisasi Variabel Dalam Penelitian Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*.
- Nafi'ah, F., Setiyadi, A. Y., Umi, T., Wakhidatun, N., Setiawan, A., & Sijabat, R. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 2). <https://Journal.Hasbaedukasi.Co.Id/Index.Php/Jurmiehalaman:164-169>
- Nasution, A. R., Ardhana, R., Amir, A., Syekh, U., Hasan, A., Addary, A., & Alamat, P. (2025). *Uji Hipotesis Dua Sampel*.
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurhayati Nurhayati, Rasidah Nasrah, & Padrizal Padrizal. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Nagari Rangkiang Luluh Kecamatan Tigo Lurah Kabupaten Solok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 525–532. <https://doi.org/10.55606/Jimak.V5i1.5696>
- Nurul, S. N. Z., Rahmi Meutia, & Dhian Rosalina. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Socfindo. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 09–18. <https://doi.org/10.61722/Jrme.V2i2.4048>
- Pamungkas, A., Qadrin, M. A., Jusung, N. J., & Sihombing, S. (2025). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 3.
- Pohan, C. I. (2026). *Tahun 2026 Optimasi Prediksi Harga Emas Di Indonesia Berdasarkan Pengaruh Inflasi Dan Kurs Idr Melalui Model Regresi Linier Berganda Dan Exponential Smoothing*.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4>
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian Dan Macam-Macam Jenisnya. In *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 5).
- Putri, A. N., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mahkota Indonesia Jakarta. *Movere Journal*, 6(1), 173–182. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- 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>
- Risyah, W. D., Ilmi, S., Ilham, & Citra, H. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan. In *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* (Vol. 01, Number 1). <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhp>
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. *Jurnal Economina*, 2(7), 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i7.628>
- Sari, P. B., & Pancasasti, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Shinko Plantech Banten*.
- Savana Kurnia, M., & Samsuri. (2025). *Disiplin Kerja Pada Karyawan Bank Xyz*. 2(4), 716–725. <https://doi.org/10.61722/Jaem.V2i4.7905>
- Septiani, A., Budi, R. K., & Aprinato, E. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Pesisir Barat Lampung*. 4.
- Setyawati, A., Arifin, K., Studi, P., Bisnis, A., Tinggi, S., Administrasi, I., Komplek, T., Olahraga, S., Kawa, S., Tanjung, P., & Selatan, K. (N.D.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong*.



- Sianturi. (2024). Uji Normalitas Sebagai Syarat Pengujian Hipotesis Test Normality As A Condition Of Hypothesis Testing. *Jurnal Pembelajaran Dan Matematika Sigma (Jpms)*, 10(2), 133–138. <https://doi.org/10.36987/Jpms.V10i2.5881>
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Emaninta, N., Ginting, B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, P. (2024). Hasil Perhitungan Asumsi Klasik: Tentang Uji Autokorelasi, Normalitas, Dan Heterokedastisitas. In *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (Jim)* (Vol. 8, Number 12).
- Slamet Dan, R., & Wahyuningsih, S. (2022). *Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*.
- Subagyo, W., & Sutrisni, K. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wahyu Jaya Textile. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 6, Number 1).
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi Dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V9i4.2657>
- Suwardi, O., & Sartika, D. (N.D.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mentari Books Store Branch Meruya Utara Jakarta Barat*. <https://doi.org/10.61722/Jrme.V3i3.9773>
- Syach, A. R., & Yanthy, H. P. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(5). <https://doi.org/10.56127/Jukim.V2i05>
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Taufik Ramadhan Permana, & Vesti Nadari Artisti. (2026). *Analisa Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Umkm Cipuk Dr Putra*.
- Tiara Pricilia, Ery Teguh Prasetyo, & Sugeng Suroso. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi*.
- Tiow, M. T., Lengkong, P. K. V. L., & Wangke, J. C. S. (2026). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Dwikarya Mitra Pratama Kairagi The Influence Work-Life Balance And Compensation On Employee Performance With Job Satisfisfaction As A Mediating Variable At Pt Dwikarya Mitra Pratama Kairagi*. 25(4). <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>
- Undari Sulung, & Mohamad Muspawi. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier*.
- Uran, M. B., Yuliasuti, R., Tinggi, S., Ekonomi, I., Ekatana, I., & Yogyakarta, U. (2026). *Pelayanan Terhadap Loyalitas Penumpang Maskapai Lion Air Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta* (Vol. 8, Number 1).
- Utami, T. P. D., & Artisti, N. V. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung*.
- Wafi Alhazmi, M., Pelitawati, D., & Studi Akuntansi, P. (2026). *Pengaruh Tax Avodance, Return On Equity, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan*. <https://jipeds.org/index.php/jse>
- Yeremia, R., & Nuridin. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk Nuridin 2*.
- Yuli Ernawati, F., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(2).
- Yuningsih, N., Tikaromah, O., & Ahyar, K. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). *A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.