

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KEDIRI MATAHARI CORN MILLS

Achmad Adi Laksono^{1*}, Edy Djoko Soeprajitno²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

adilaksonoachmad@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 26/06/2026

Tanggal Revisi : 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of discipline, motivation, and compensation on employee performance both partially and simultaneously at PT. Kediri Matahari Corn Mills. This study uses a quantitative approach with a causal relationship method. The sample used in this study was 40 employees, which were obtained using multivariate analysis and analyzed using multiple linear regression with SPSS software for windows version 25. The conclusions of the results of this study are (1) discipline has a significant effect on employee performance. (2) motivation does not affect employee performance. (3) compensation has a significant effect on employee performance. (4) discipline, motivation, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Matahari Corn Mills.

Keywords: Performance, Discipline, Motivation, Compensation

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Kediri Matahari Corn Mills. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, yang didapat menggunakan analisis multivariete dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills.

Kata Kunci: Kinerja, Disiplin, Motivasi, Kompensasi

PENDAHULUAN

Pendahuluan Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menghadapi permasalahan yang kompleks pada era globalisasi saat ini. Berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat, serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, karena merupakan subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional perusahaan [1].

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur utama dalam perusahaan yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu perusahaan penggerak dalam pencapaian tujuannya. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sehingga para manajer diharapkan dapat membuat para karyawan yang bekerja di bawah pimpinannya memiliki tingkat semangat kerja tinggi agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan optimal dan hasil yang memuaskan, dengan itu tercapai peningkatan hasil kerja yang biasa disebut dengan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika [1]. Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja karyawan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor disiplin kerja [2].

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku[3] . Dengan adanya disiplin kerja akan membuat karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh [4] mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan [5]. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target suatu perusahaan. Pada penelitian [6] mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [7]. Ditinjau dari sisi perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut akan mempengaruhi tujuan perusahaan dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Pada penelitian [8] mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Kediri Matahari Corn mills adalah perusahaan yang bergerak di bidang bahan baku pangan jagung dan beras yaitu meliputi tepung jagung, beras jagung, tepung beras, beras kemasan dan produk turunannya. Perusahaan ini berkomitmen untuk selalu memberikan kualitas terbaik dengan terus berinovasi dan berevolusi menjadi yang lebih baik. Perusahaan perlu melakukan berbagai transformasi agar dapat bersaing dengan kompetitor dalam mendapatkan pangsa pasar yang ada, maka dari itu perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya permasalahan terkait dengan disiplin kerja, bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku. Selain itu terdapat beberapa masalah terkait motivasi, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan promosi jabatan dan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan masih sedikit. Permasalahan lainnya juga terdapat pada variabel kompensasi yaitu pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan SOP, hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik membuat penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kediri Matahari Corn Mills"

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan dalam penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Papar. Adapun populasi dalam tulisan ini adalah seluruh karyawan PT. Kediri Corn Mills sebanyak 832 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Kediri Corn Mills

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dan pengukuran skala likert dan menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis di penelitian menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji persial (uji-t) dan uji simultan (Uji-F), serta uji determinasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan menggunakan regresi berganda dengan memakai aplikasi versi 23.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT. Kediri Corn Mills.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* . Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut [9] *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu : a. Bekerja di PT. Kediri Matahari Corn Mills 1 tahun kerja, b. Karyawan yang paling diperhatikan hasil kerjanya, c. Karyawan yang menjadi percontohan karyawan magang ataupun honorer.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari 40 kuesioner yang disebarikan kepada 40 responden, maka diperoleh gambaran dari responden sebagai berikut :

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	36	90
2.	Perempuan	4	10
Total		40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1, di atas dapat diketahui jumlah responden dari 40 responden, sebesar laki-laki 90%, sedangkan responden perempuan sebesar 10%.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 25	12	30
2.	25-30	16	40
3.	>30	12	30
Total		40	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2023

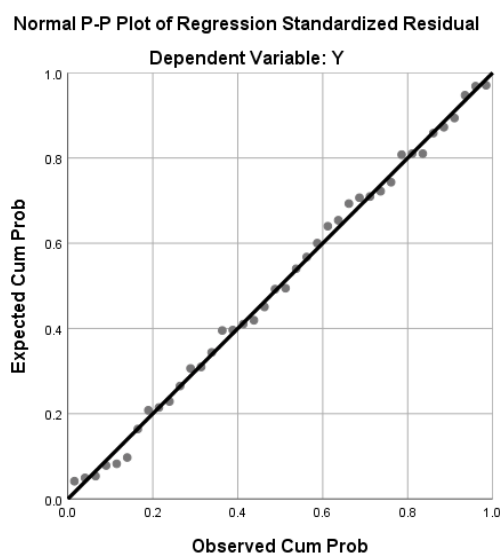
Berdasarkan tabel 2, di atas dapat diketahui jumlah 40 responden, responden berusia < 25 tahun sebanyak 30% dari jumlah responden. Responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 40% responden. Responden > 40 tahun sebanyak 30% dari keseluruhan responden.

Ada beberapa pengujian hipotesis, yaitu :

Uji Asumsi Klasik

uji asumsi klasik merupakan proses awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : data diolah 2023 (SPSS 23)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

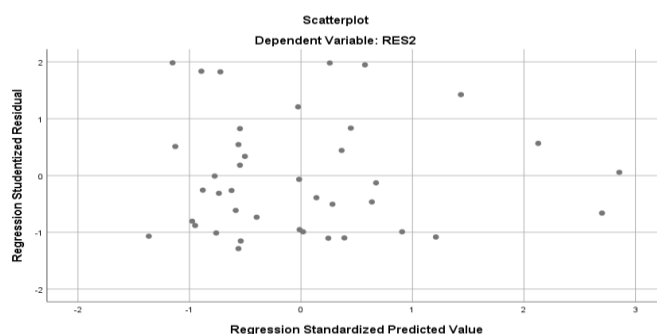
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.414	2.415
	Motivasi	.474	2.108
	Kompensasi	.423	2.363

Uji asumsi klasik ini adalah uji multikolinearitas. Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel disiplin, motivasi dan social kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,424; 0,474; 0,423 yang lebih besar dari 0,10 *VIF* sebesar 2,425; 2,108; 2,363 yang lebih kecil dari 10. dengan model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Uji SPSS 25

Berdasarkan gambar 3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik penyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. serta menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

**Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,219	2.732	
	Disiplin	1.065	.147	.766
	Motivasi	-0.101	.124	-0.080
	Kompensasi	.267	.109	.258

Sumber : hasil SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y : 0,219 + 1,065 X_1 - 0,101 X_2 + 0,267 X_3 + e$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Konstanta = 0,219
Jika variabel disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 0,219.
- Koefisien $X_1 = 1,065$
Setiap penambahan 1 satuan disiplin (X_1) dengan asumsi motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,065
- Koefisien $X_2 = -0,101$
Setiap penambahan 1 satuan motivasi (X_2) dengan asumsi disiplin (X_1), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,101.
- Koefisien $X_3 = 0,267$
Setiap penambahan 1 satuan kompensasi (X_3) dengan asumsi disiplin (X_1), dan motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda karena jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu variabel.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.913 ^a	.833	.819	1.081
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber : diolah penulis 2023

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan Adjusted R Square yang didapat adalah 0,819. Hal ini berarti 81,9% disiplin, motivasi, dan kompensasi menjelaskan kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 18,1% yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (t)

Model		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	.080	.0937
	Inovasi Produk	7.238	.000
	Brand Ambassador	-0.810	.423
	Social Media Marketing	2.483	.019

Sumber : Hasil Uji SPSS, 2023

- a) Pengujian hipotesis 1
Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel disiplin adalah $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai thitung $7,238$ label $2,026$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b) Pengujian hipotesis 2
Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel motivasi adalah $0,423 > 0,05$ dan diperoleh nilai thitung $-0,810 <$ teubel $2,026$ yang berarti H_0 diterima. Jadi, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- c) Pengujian hipotesis 3
Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel kompensasi adalah $0,019 < 0,05$ dan diperoleh nilai thitung $2,463 >$ tubel $2,026$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.843	3	69.948	59.948	.000 ^b
	Residual	42.057	36	1.076		
	Total	251.900	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, kompensasi

Sumber : Hasil Uji SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti disiplin, motivasi, kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa :

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja yang diterapkan PT. Kediri Matahari Corn Mills sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] dan [11] yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) telah membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,423 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12] dan [13] yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan memiliki

dampak yang penting dan nyata terhadap tingkat keberhasilan atau produktivitas mereka dalam bekerja. Dalam konteks ini semakin baik dan adil kompensasi yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [14] serta [15] yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) telah membuktikan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,819 yang berarti bahwa 81,9% kinerja karyawan menjelaskan ketiga variabel independen yaitu disiplin, motivasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin karena mempunyai nilai tertinggi pada Standardized Coefficients Beta yaitu sebesar 0,766.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills. Disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Corn Mills.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Widodo DS, Yandi A. Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM) 2022;1:1–14.
- [2] Kasus S, Semi P, Nganjuk M, Wisnu S, Bhirawa S. Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan , Kompetensi , Motivasi , dan Kompensasi bidang untuk bersaing merupakan kondisi yang dihadapi setiap individu n.d.
- [3] Transformasional GK. Jmsab 372 2021.
- [4] Kompensasi P, Komitmen MDAN. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bpjs ketenagakerjaan cabang medan belawan 2019;8:176–81.
- [5] Kinerja T, Pada K, Shinko PT, Banten P, Sari BP, Pancasasti R. Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja 2022;4:1–14.
- [6] Purwanti N. Pengaruh Kompensasi Finansial , Motivasi Eksternal Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Alif Media Informatika 2023;2.
- [7] Istifadah A, Santoso B. Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi 2019;3:259–63.
- [8] 1 , 2 , 3 2023;15:156–73.
- [9] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2021.
- [10] Siagian M, Batam UP. KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA Mauli Siagian n.d.
- [11] p-ISSN 2526-4440 e-ISSN 2086-3748 2022;13:105–14.
- [12] Rajagukguk SM. Pengaruh Kompensasi , Motivasi Karyawan , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sondang Mariani Rajagukguk 2017;9:131–6.
- [13] D DK, Feyga P, Permana C. Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 2020;8:114.
- [14] Kerja L, Kinerja T. No Title 2021;8:129–34.
- [15] 1 , 2 1,2 2022;2:395–406.