

**PENGARUH KOMPENSASI PEGAWAI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SELECTA KOTA BATU**

Bima Ghofara, Daris Zunaida, Eny Widayawati

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,

Universitas Islam Malang, Jl.MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: bimaghofara@gmail.com

ABSTRAK

Maksud krusial dari riset ini ialah untuk mengevaluasi dampak imbalan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Selecta, Kota Batu. Dengan pendekatan kuantitatif, riset ini mengumpulkan data primer dan sekunder, khususnya melalui kuesioner yang disebarakan kepada 34 partisipan di bagian *park general manager*, Selecta Batu Jawa Timur. Seluruh data sampel diproses dengan SPSS *Statistics 29*. Temuan riset mengungkapkan bahwa imbalan tidak menggambarkan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara individu (parsial). Namun, disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Menariknya, ketika kedua variabel ditinjau bersamaan, imbalan dan disiplin kerja secara kolektif berimplikasi signifikan. Hasil ini menggambarkan krusialnya peran disiplin kerja dalam memajukan kinerja. Untuk itu, perusahaan perlu terus menjaga dan menaikkan kedisiplinan melalui pembinaan yang efektif, penerapan aturan yang konsisten, dan evaluasi sistem kerja yang objektif.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

ABSTARCT

The crucial purpose of this research is to evaluate the impact of rewards and work discipline on employee performance at PT. Selecta, Batu City. Using a quantitative approach, this research collected primary and secondary data, specifically through questionnaires distributed to 34 participants in the park general manager section, Selecta Batu, East Java. All sample data were processed using SPSS Statistics 29. The research findings revealed that rewards do not significantly influence individual employee performance (partially). However, work discipline has a positive and significant impact on employee performance. Interestingly, when both variables are reviewed together, rewards and work discipline collectively have significant implications. These results illustrate the crucial role of work discipline in improving performance. Therefore, companies need to continue to maintain and improve discipline through effective coaching, consistent implementation of rules, and objective evaluation of work systems.

Keywords: *Employee compensation, Work discipline, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dunia kerja masa kini menuntut perusahaan agar senantiasa menaikkan performa karyawan sebagai aspek krusial untuk meraih keberhasilan organisasi. Tingginya kinerja memungkinkan perusahaan mampu bersaing, menaikkan produktivitas, serta meraih profit berkelanjutan. Sebaliknya, rendahnya kinerja yang tidak stabil berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan (Fazira & Mirani, 2019). Penilaian kinerja pegawai tidak hanya ditetapkan dari hasil akhir, melainkan juga dilihat melalui proses pelaksanaan pekerjaan, metode yang dipakai, serta kontribusi nyata pada pencapaian maksud organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Maka, pengelolaan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja menjadi perhatian krusial dalam MSDM (Lutfiyah *et al.*, 2020).

Salah satu organisasi yang relevan untuk ditelaah ialah PT. Selecta, sebuah objek wisata keluarga yang berlokasi di Kota Batu, Jawa Timur. Berdiri sejak 1928, Selecta sudah berkembang jadi destinasi wisata unggulan di kawasan tersebut. Selain menghadirkan panorama alam dan taman bunga yang indah, Selecta juga menyediakan berbagai sarana hiburan seperti kolam renang, *flying fox*, hingga area *outbound* (GoTripina.com, 2024). Mutu pelayanan dan pengalaman berwisata yang dirasakan pengunjung sangat bergantung pada mutu kinerja karyawan yang menjalankan aktivitas operasional harian.

Sesuai pra-survei pada 10 karyawan PT. Selecta pada Februari 2025, ditemukan masih ada permasalahan terkait kepuasan pada kompensasi serta penerapan kedisiplinan. Sebanyak 70% partisipan menyatakan tidak setuju bahwa kenaikan gaji sesuai dengan harapan mereka, sedangkan 50% menilai pembayaran gaji belum dijalankan tepat waktu. Dari sisi

disiplin, 60% pegawai mengaku belum mampu hadir tepat waktu, dan 40% menilai sanksi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan tahap pelanggaran yang dijalankan. Kondisi ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan antara kebijakan perusahaan dengan persepsi karyawan pada sistem kompensasi dan kedisiplinan yang berlaku.

Imbalan memiliki peran krusial tidak hanya sebagai bentuk penghargaan, tapi juga sebagai pendorong semangat kerja (Mangkunegara, 2021). Apabila imbalan dianggap adil serta sesuai dengan standar kelayakan hidup, maka karyawan akan terdorong bekerja lebih maksimal. Sebaliknya, ketidakselarasan antara harapan dengan realisasi kompensasi bisa mengurangi motivasi dan loyalitas. Imbalan tidak hanya mencakup aspek fiskal, tapi juga meliputi fasilitas, kenyamanan kerja, hingga peluang untuk promosi (Wandi *et al.*, 2022). Selain itu, kedisiplinan kerja juga berperan vital dalam efektivitas pelaksanaan tugas. Disiplin mendorong kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, serta komitmen atas tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2020 dalam Fadyla & Rumengan, 2021). Disiplin yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif, sedangkan lemahnya disiplin berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan (Wonua *et al.*, 2023).

Beragam riset sebelumnya sudah menguji keterkaitan antara imbalan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Arifudin (2019) menggambarkan bahwa imbalan berpengaruh positif pada kinerja. Verolina *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh sig pada kenaikan kinerja. Namun, Angela & Setia (2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh sig, menandakan bahwa

pengaruh variabel tersebut bisa berbeda sesuai dengan kondisi organisasi.

Sesuai uraian tersebut, riset ini dijalankan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Batu. Riset ini menjadi krusial karena bisa memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas kebijakan manajemen dalam memengaruhi kinerja pegawai secara nyata.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Pegawai

Imbalan ialah segala bentuk penghargaan berupa uang, tunjangan, maupun fasilitas lain yang diraih pekerja sebagai bentuk balasan atas kontribusi yang mereka berikan di lingkungan kerja (Susanti *et al.*, 2024). Imbalan pegawai bisa dinilai melalui sejumlah aspek, yaitu: tahap upah, struktur gaji, penetapan bayaran individu, sistem pembayaran, serta pengendalian upah (Mangkunegara, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah elemen krusial dalam tiap aktivitas organisasi atau lembaga, khususnya untuk mendorong tenaga kerja agar mampu menegakkan kedisiplinan saat menjalankan kewajiban, baik secara personal maupun kelompok (Fadyla & Rumengan, 2021). Sesuai pendapat Mangkunegara (2021), indikator yang dipakai untuk mengukur variabel X2 meliputi: disiplin preventif dan disiplin korektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah cerminan menyeluruh mengenai kondisi seorang pegawai, yang diimplikasi oleh aktivitas operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Vinando & Saputra, 2020). Adapun indeks kinerja pegawai sesuai Mangkunegara (2021) terdiri dari:

mutu kerja, jumlah pekerjaan, keandalan kerja, serta pelaksanaan tugas.

Hubungan antar Variabel

Hubungan Kompensasi pegawai terhadap Kinerja

Mangkunegara (2021), imbalan menempati posisi sentral bagi karyawan dan manajemen. Imbalan bagi karyawan berguna sebagai sumber profit dan simbol

status sosial, sedangkan bagi manajemen, imbalan ialah alat vital untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat. Ketika perusahaan menyampaikan imbalan yang layak sesuai standar hidup, itu bisa memicu semangat dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh langsung pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Wandu *et al.* (2022) memperlihatkan adanya pengaruh positif dan sig dari imbalan (fiskal dan nonfiskal) pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, imbalan yang semakin memadai bisa menaikkan level kinerja yang dicapai.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

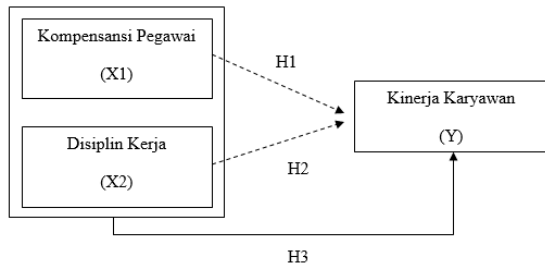
Mangkunegara (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja menggambarkan interaksi yang kuat dengan perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin umumnya mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan menggambarkan komitmen pada tugas yang diserahkan. Sifat-sifat ini menaikkan

kinerja karena mendukung mereka untuk bekerja lebih efektif dan maksimal. Selain itu, disiplin juga membantu mengurangi absensi dan keterlambatan, yang pada akhirnya memengaruhi hasil pekerjaan secara langsung.

Riset Verolina dan Pio (2023) menguatkan pandangan tersebut, dengan kajian bahwa ada dampak positif dari disiplin kerja pada kinerja. Karyawan yang disiplin tinggi mampu merampungkan

pekerjaan mereka lebih cepat dan sesuai jadwal. Ini menggambarkan bahwa disiplin ialah komponen krusial yang berandil pada kenaikan kinerja karyawan.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah disahkan, studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis riset asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam membantu pengkaji memahami keterkaitan serta pengaruh timbal balik antara variabel-variabel yang dikaji. Populasi dalam riset ini ialah seluruh karyawan di bagian administrasi PT. Selecta, yang berjumlah 34 partisipan. Mengingat populasinya yang terbatas, cara *sampling* jenuh ditetapkan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel riset. Maka, sampel yang dipakai ialah 34 partisipan dari divisi *park general manager*. Proses pengumpulan data dijalankan melalui dua cara: meraih data primer dari jawaban kuesioner partisipan, dan mengumpulkan data sekunder dari sumber seperti dokumen perusahaan, literatur, dan jurnal ilmiah terdahulu. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan mengolahnya memakai rumus statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis ini mencakup uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2), yang dari hasil-hasilnya kemudian ditarik ringkasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi pegawai (X1)	X1.1	0.759	0.3388	VALID
	X1.2	0.785	0.3388	VALID
	X1.3	0.742	0.3388	VALID
	X1.4	0.548	0.3388	VALID
	X1.5	0.647	0.3388	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.888	0.3388	VALID
	X2.2	0.901	0.3388	VALID
	X2.3	0.818	0.3388	VALID
	X2.4	0.905	0.3388	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.897	0.3388	VALID
	Y.2	0.753	0.3388	VALID
	Y.3	0.636	0.3388	VALID
	Y.4	0.728	0.3388	VALID

Hasil perhitungan menggambarkan bahwa tiap butir ungkapan pada ketiga variabel memiliki skor r hitung yang melampaui r tabel (0,3388). Maka, bisa diringkaskan bahwa seluruh item ungkapan dalam kuesioner ini *valid* dan layak untuk dipakai dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi Kerja (X1)	0.723	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.900	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.742	0.6	Reliabel

Skor *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel yang dikaji diketahui melebihi ambang batas 0,6. Maka, bisa diringkaskan bahwa variabel X dan variabel Y yang dipakai dalam studi ini memenuhi syarat keandalan (reliabilitas) sesuai pedoman yang sudah dijelaskan.

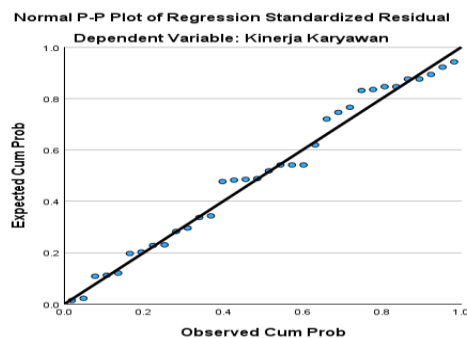
Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			1.25015124
Most Extreme Differences	Absolute			.103
	Positive			.075
	Negative			-.103
Test Statistic				.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.458
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.445
		Upper Bound		.471

Asumsi normalitas model regresi sudah terpenuhi, yang dikonfirmasi oleh uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji ini menggambarkan skor *Asymp. Sig.* sebesar 0,103, yang melebihi ambang batas

0,05. Angka tersebut membuktikan bahwa sebaran data residual ialah normal.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan P Plot

Uji normalitas residual dijalankan dengan meninjau grafik *P-Plot*. Normalitas terpenuhi jika sebaran titik-titik data mengikuti garis diagonal tanpa penyimpangan yang berarti. Hasil grafik *P-Plot* menggambarkan bahwa titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi syarat normalitas.

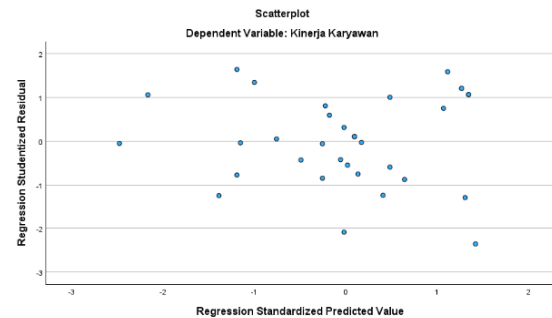
Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Pegawai (X1)	0.989	1.011	Tidak Multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	0.989	1.011	Tidak Multikolonieritas

Hasil uji menggambarkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki skor *Tolerance* 0,989 dan skor VIF 1,011. Kedua variabel ini memiliki skor yang sama pada kedua uji tersebut. Mengingat semua skor VIF lebih kecil dari 10 dan semua skor *Tolerance* lebih besar dari 0,1, bisa dinyatakan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Scatterplot

Hasil dari *scatterplot* menggambarkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini mengonfirmasi bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	.167	1.048		.159	.875
Kompensasi Pegawai	-.018	.047	-.064	-.374	.711
Disiplin Kerja	.074	.039	.328	1.920	.064

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sesuai uji *Glejser*, tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam model regresi. Ini terbukti dari skor (sig.) variabel X1 sebesar 0,711 dan variabel X2 sebesar 0,064. Karena kedua skor tersebut lebih besar dari 0,05, semua asumsi klasik terpenuhi. Maka, model regresi bisa dianggap *valid* untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6.231	1.894		3.290	.003
Kompensasi Pegawai	-.086	.085	-.089	-1.016	.318
Disiplin Kerja	.704	.070	.880	10.054	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang diraih menggambarkan beragam hal krusial. Pertama, konstanta 6,231 ialah skor variabel Y saat X1 dan X2 sama dengan nol. Selanjutnya, hasil koefisien regresi X1 sebesar -0,086 memberikan arti bahwa ada hubungan negatif antara X1 dan Y. Artinya,

ketika X1 naik satu unit, variabel Y akan menurun sebesar 0,086, selama X2 tidak berubah. Sebaliknya, koefisien X2 sebesar 0,704 menggambarkan hubungan positif; tiap kenaikan satu unit pada X2 akan menaikkan Y sebesar 0,704, dengan asumsi variabel lain tidak dipengaruhi.

Uji t

Tabel 7 Uji T

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	6.231	1.894	3.290	.003
	Kompensasi Pegawai	-.086	.085	-1.016	.318
	Disiplin Kerja	.704	.070	10.054	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel X1 terbukti tidak mempunyai pengaruh sig pada Y. Ini disesuaikan pada skor t hitung (1,016) yang berada di bawah skor t tabel (2,039) dan tahap sig (0,318) yang melebihi batas 0,05. Sebaliknya, variabel X2 memperlihatkan pengaruh yang positif dan sig pada Y di PT. Selecta Kota Batu, karena skor t hitungnya (10,054) jauh melampaui t tabel (2,039), dan skor sig (0,001) lebih kecil dari 0,05.

Uji F

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.190	2	84.095	50.547	<.001 ^b
	Residual	51.575	31	1.664		
	Total	219.765	33			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant). Disiplin Kerja. Kompensansi Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dengan (df) 31 (34 - 2 - 1), skor F tabel yang ditemukan ialah 3,30. Hasil uji menggambarkan bahwa F hitung (50,547) melampaui F tabel. Selain itu, skor (sig) 0,001 berada di bawah batas 0,05. Secara kolektif, hasil ini membuktikan bahwa variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh sig dan positif secara simultan pada kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Batu.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.750	1.28985

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai hasil analisis, ditemukan bahwa skor koefisien determinasi sebesar 0,750. Angka ini menggambarkan bahwa 75% variasi variabel Y secara simultan bisa dijelaskan oleh variabel X1 dan X2. Sisa 25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam riset ini, seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan, atau elemen eksternal lainnya. Skor *Adjusted R²* yang sama, yaitu 0,750, mengindikasikan bahwa model regresi ini *valid* dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel X dan Y.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t menggambarkan skor t-hitung 1,016 dan skor (sig) 0,318. Karena skor sig tersebut lebih besar dari 0,05, bisa diringkaskan bahwa imbalan tidak mempunyai implikasi sig secara parsial pada kinerja karyawan. Artinya, pemberian imbalan saja tidak cukup untuk menaikkan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini bertentangan dengan teori Mangkunegara (2021) yang menyebutkan bahwa imbalan sangat krusial untuk motivasi kerja dan berfungsi sebagai bentuk penghargaan. Namun, hasil riset ini didukung oleh temuan Agus *et al.* (2023) yang juga menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh sig pada kinerja. Ini bisa diinterpretasikan bahwa imbalan yang diberikan mungkin belum memadai atau belum dirasa adil oleh karyawan, sehingga tidak mampu menjadi pendorong kenaikan kinerja. Maka, di PT. Selecta, imbalan bukan ialah elemen krusial pendorong kinerja. Perusahaan disarankan untuk fokus pada elemen lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier guna menaikkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai uji-t, variabel X2 mempunyai skor t-hitung 10,054 dengan skor (Sig.) kurang dari 0,001, yang jauh di bawah 0,05. Ini menggambarkan bahwa X2 secara parsial memiliki pengaruh yang sig pada kinerja karyawan. Maka, semakin tinggi tahap kedisiplinan karyawan, semakin baik pula mutu kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa X2 sangat terkait dengan sikap dan perilaku karyawan, seperti kepatuhan pada peraturan, ketepatan waktu, dan komitmen tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Riset Verolina & Pio (2023) juga mendukung temuan ini, menegaskan bahwa kedisiplinan membantu karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat waktu. Maka, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya disiplin. Ini bisa dijalankan melalui pengawasan yang konsisten, penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil, serta komunikasi aturan yang efektif untuk menjaga kenaikan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menghasilkan F hitung 50,547, melebihi skor F tabel (3,32), dengan sig < 0,001. Temuan ini menggambarkan bahwa imbalan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sig secara simultan pada kinerja karyawan. Meskipun analisis parsial menggambarkan bahwa imbalan tidak berimplikasi sig, penggabungan variabel ini dengan disiplin kerja menghasilkan dampak yang sig. Ini menegaskan bahwa kenaikan kinerja karyawan ialah hasil dari interaksi beragam elemen yang saling mendukung, bukan dari satu variabel saja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Imbalan pekerja tidak mempunyai implikasi sig secara parsial pada kinerja karyawan. Ini menggambarkan bahwa imbalan yang ada belum menjadi elemen krusial yang secara langsung menaikkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai implikasi parsial yang sig pada kinerja karyawan. Artinya, kenaikan disiplin karyawan secara langsung berkorelasi dengan kenaikan kinerja mereka.
3. Imbalan dan disiplin kerja secara bersamaan mempunyai implikasi yang sig pada kinerja karyawan. Kombinasi kedua elemen ini secara efektif mendorong kenaikan mutu dan produktivitas kerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan

Perusahaan direkomendasikan untuk terus menaikkan kedisiplinan kerja karyawan, karena variabel ini terbukti mempunyai implikasi sig pada kinerja. Kenaikan ini bisa dijalankan melalui pembinaan rutin, penerapan sanksi yang konsisten namun bersifat edukatif, dan memberikan apresiasi pada karyawan yang menggambarkan tahap kedisiplinan tinggi.

Bagi Peneliti Berikutnya

Riset ini mempunyai keterbatasan karena hanya berfokus pada dua variabel (X). Maka, bagi pengkaji selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Ini diharapkan bisa menghasilkan temuan yang lebih komprehensif mengenai elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, O. (2019). Pengaruh imbalan pada kinerja karyawan di PT Global

- (PT GM). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja pada kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan work-life balance pada produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Lutfiyah, N., dkk. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja pada person. [Nama Jurnal tidak dicantumkan – perlu dilengkapi].
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (S. Sandiasih, T. Rianto, & Nan's, Ed.). PT Remaja Rosdakarya
- Putri, T. A., & Setia, S. (2023). Pengaruh work-life balance, motivasi kerja, disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 313–320.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh imbalan pada kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang, Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91.