

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION, AND WORK  
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. BARACKS  
LAUNDRY KEDIRI.**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BARACKS LAUNDRY  
KEDIRI**

**Alland Ferdiansyach<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwaty<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur<sup>1,2</sup>

[adiwaty66@gmail.com<sup>2</sup>](mailto:adiwaty66@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of competence, compensation, and work discipline on employee performance at CV. Baracks Laundry Kediri. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach and data analysis techniques using Partial Least Square (PLS) to test the relationship between variables. The results show that all three independent variables have a positive effect on employee performance, with competence being the most dominant factor. This indicates that employees who have good skills, experience, and understanding of their work tend to be more productive and able to work more efficiently. In addition, fair and proportional compensation, including non-financial rewards, has been shown to increase employee motivation. Work discipline, despite having the smallest influence, still plays a role in maintaining the operational order of the company. Overall, these three variables explain 94.6% of the variation in employee performance, thus emphasizing the importance of strategic and systematic human resource management in improving company performance in the laundry service sector.*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance, Compensation, Competence, Laundry.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Baracks Laundry Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kompetensi menjadi faktor yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan pemahaman kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan mampu bekerja dengan lebih efisien. Selain itu, kompensasi yang adil dan proporsional, termasuk dalam bentuk penghargaan non-finansial, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja, meskipun memiliki pengaruh paling kecil, tetap berperan dalam menjaga keteraturan operasional perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 94,6% variasi dalam kinerja karyawan, sehingga menegaskan pentingnya pengelolaan SDM secara strategis dan sistematis dalam meningkatkan kinerja perusahaan di sektor jasa laundry.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi, Laundry.

**PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan memuat latar belakang penelitian dan tujuan penelitian secara ringkas dan jelas. Dukungan teori juga disertakan dalam bagian ini, serta dapat dicantumkan penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

Perusahaan memiliki tujuan yang beragam sesuai dengan visi, misi, dan

strategi yang diterapkan. Salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Muhammad Asir et al. (2023) menyatakan bahwa SDM berkualitas berperan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dan meningkatkan daya saing. Dalam konteks industri jasa, khususnya laundry, kinerja karyawan sangat

menentukan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan (Febriana et al., 2024).

Salah satu perusahaan jasa laundry di Indonesia adalah CV. Baracks Laundry Kediri, yang melayani kebutuhan laundry untuk sektor perhotelan dan industri. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 37 orang yang terbagi dalam beberapa divisi operasional. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan manajer perusahaan, ditemukan bahwa CV. Baracks Laundry belum menerapkan sistem evaluasi kinerja secara individual, sehingga belum diketahui secara pasti kontribusi tiap karyawan terhadap capaian kinerja secara keseluruhan. Data internal menunjukkan penurunan produktivitas pada tahun 2024 sebesar 1,63%. Selain itu, ditemukan peningkatan tingkat keterlambatan karyawan dari tahun ke tahun serta ketidakpuasan atas sistem kompensasi yang dinilai belum adil terutama bagi karyawan dengan beban kerja fisik tinggi. Faktor kemampuan atau kompetensi juga menjadi isu, terutama setelah diperkenalkannya mesin laundry model baru pada pertengahan 2024 yang memerlukan keterampilan teknis lebih tinggi.

Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja (Vicky Karina & Silvy Sondari Gadzali, 2020). Studi sebelumnya oleh Sulastri & Maryani (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Putri et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian Kengdrik & Trang (2023) mengindikasikan bahwa kompensasi memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Baracks Laundry Kediri. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara empiris hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian menyeluruh mengenai landasan awal penelitian, yang mencakup proses perumusan variabel, pengumpulan data, pemilihan responden, pemodelan analisis, serta teknik pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Seluruh langkah penelitian disusun secara sistematis agar membentuk kerangka metodologi yang jelas, runtut, dan sesuai dengan prinsip penelitian kuantitatif. Penyusunan alur penelitian yang terencana secara baik memiliki peran penting dalam memastikan penelitian berjalan secara objektif dan menghasilkan temuan empiris yang dapat dipertanggungjawabkan.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah penetapan variabel yang menjadi fokus kajian. Pemilihan variabel dilakukan berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, sehingga setiap variabel yang digunakan memiliki landasan ilmiah yang kuat. Variabel independen terdiri dari kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Masing-masing variabel kemudian dirumuskan dalam bentuk indikator terukur agar tidak menimbulkan ambiguitas makna baik bagi peneliti maupun responden. Seluruh indikator tersebut dituangkan dalam instrumen kuesioner dan diukur menggunakan skala Likert 1–5, yang memungkinkan responden memberikan

tingkat persetujuan secara bertahap dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Dengan pendekatan ini, seluruh jawaban responden dapat dikonversi menjadi data numerik yang sesuai untuk analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Baracks Laundry Kediri, yang berjumlah 37 orang dan terdiri dari berbagai divisi operasional serta divisi administratif. Karena ukuran populasi tergolong kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana setiap anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari seluruh karyawan tanpa terkecuali, sehingga gambaran kinerja perusahaan dapat tercermin secara menyeluruh dan tidak hanya berdasarkan sebagian sampel.

Tahap berikutnya melibatkan pengumpulan data melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Kuesioner ini didesain berdasarkan indikator operasional variabel guna memperoleh jawaban yang sesuai dengan aspek internal karyawan terkait kompetensi, sikap kerja, motivasi, dan perilaku disiplin. Selain itu, wawancara informal dengan pihak manajemen dilakukan untuk memperkaya pemahaman terkait kondisi aktual perusahaan serta kebijakan internal SDM. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui pengumpulan dokumentasi internal perusahaan seperti laporan absensi karyawan, data produktivitas laundry dalam satuan kilogram per tahun, struktur organisasi, data pendidikan terakhir karyawan, serta data administratif lain yang relevan. Kedua jenis data ini saling melengkapi, di

mana data primer memberikan informasi berbasis persepsi, sementara data sekunder mencerminkan kondisi faktual perusahaan.

Selanjutnya, analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengolah data dengan ukuran sampel relatif kecil dan kemampuannya dalam menganalisis hubungan variabel laten dengan indikator jamak. Penggunaan PLS juga memungkinkan model penelitian diuji meskipun distribusi data tidak sepenuhnya normal. Tahapan dalam analisis SEM-PLS mencakup penyusunan model pengukuran (outer model) untuk menilai reliabilitas dan validitas indikator, serta model struktural (inner model) untuk mengukur hubungan dan besaran pengaruh antar variabel. Selain itu, model penelitian divisualisasikan dalam bentuk diagram jalur yang memperlihatkan arah hubungan antar konstruk secara grafis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping guna memperoleh nilai signifikansi pengaruh antar variabel secara statistik.

Seluruh rangkaian metodologis ini dirancang dan dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan utama penelitian yaitu sejauh mana kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan CV. Baracks Laundry. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman teoretis mengenai hubungan antar variabel SDM dalam konteks organisasi, namun juga memiliki nilai praktis dalam membantu perusahaan mengevaluasi faktor internal yang memengaruhi produktivitas dan kualitas layanan. Selain itu, temuan yang dihasilkan diharapkan dapat

memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang relevan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan ini menyajikan uraian komprehensif mengenai temuan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data pada CV. Baracks Laundry Kediri, yang melibatkan 37 orang responden karyawan aktif. Jumlah responden yang mencakup seluruh populasi karyawan aktif menunjukkan bahwa pendekatan sampling jenuh telah memberikan gambaran menyeluruh terhadap kondisi faktual di lapangan. Pengolahan data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS), yang dikenal efektif dalam menganalisis model dengan variabel laten serta jumlah sampel terbatas. Pendekatan PLS juga memiliki keunggulan dalam memvalidasi hubungan antar variabel secara statistik melalui pengukuran reliabilitas dan validitas konstrukt.

Dalam hal karakteristik responden, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif 20–30 tahun dengan jumlah 24 responden. Komposisi usia ini memberi indikasi bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berada pada masa puncak produktivitas secara fisik dan kognitif. Pada sektor laundry yang memerlukan stamina fisik, kecekatan manual, serta perhatian terhadap detail, kelompok usia produktif ini menjadi aset operasional signifikan. Sementara itu, dari segi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/K dengan jumlah 30 orang, disusul SMP 4 orang, dan S1 3 orang dari total 37 responden. Temuan ini sesuai dengan karakteristik industri jasa laundry yang umumnya

mengutamakan keahlian praktis yang berkembang melalui pengalaman kerja langsung, pelatihan internal, serta penguasaan mesin dan teknik pencucian melalui habitual learning.

Pada uraian deskriptif mengenai variabel penelitian, indikator variabel kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan hasil dominan positif. Untuk indikator pengetahuan, 59,46% atau 22 responden memilih skala setuju, indikator keterampilan 56,76% atau 21 responden memilih sangat setuju, dan indikator pemahaman memperoleh 54,05% atau 20 responden pada skala setuju. Data ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya sekedar memahami prosedur kerja, melainkan juga telah mencapai fase internalisasi teknis yang memampukan mereka menjalankan tugas tanpa supervisi intensif. Secara teoretis, hal ini menggambarkan bahwa kompetensi karyawan telah melampaui level *basic compliance* dan bergerak menuju *functional expertise*, di mana keahlian kerja menjadi bagian dari identitas profesional sehari-hari. Hal ini menjelaskan pula mengapa kualitas hasil laundry di CV. Baracks dianggap konsisten oleh pelanggan.

Pada variabel kompensasi ( $X_2$ ), indikator terkait persepsi imbalan kerja menunjukkan respons yang cenderung positif. Indikator gaji memperoleh dominasi sangat setuju sebesar 45,95% atau 17 responden, indikator insentif sebesar 43,24% atau 16 responden, dan indikator penghargaan non-finansial memperoleh 48,65% atau 18 responden pada skala sangat setuju. Data ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan pada dasarnya mampu mengakomodasi ekspektasi dan kebutuhan karyawan. Namun demikian, temuan kualitatif menunjukkan adanya isu tentang keadilan internal, khususnya perbedaan

gaji antar divisi yang berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan kompensasi. Hal ini memiliki implikasi manajerial penting, mengingat teori keadilan Adams menyebutkan bahwa persepsi fairness—baik dari sisi input (usaha kerja) maupun output (kompensasi)—secara signifikan memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X3) juga memperlihatkan kecenderungan positif di mana indikator taat waktu memperoleh 51,35% atau 19 responden, indikator taat aturan memperoleh 43,24% atau 16 responden, dan indikator taat perilaku memperoleh 51,35% atau 19 responden. Meskipun masih ditemukan adanya peningkatan keterlambatan kehadiran di bagian lapangan, indikator kepatuhan prosedur kerja tetap kuat. Ini menunjukkan adanya internalisasi budaya kerja yang berorientasi pada kualitas layanan. Secara operasional, kedisiplinan kerja ini menjadi faktor yang menjaga konsistensi mutu hasil laundry, karena proses pencucian, pengeringan, dan penyetrikaan memerlukan standar operasional tetap agar hasilnya stabil.

Variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan pola respons positif di mana indikator kualitas memperoleh 51,35% atau 19 responden, indikator kuantitas 45,95% atau 17 responden, dan indikator tanggung jawab 45,95% atau 17 responden pada skala tinggi. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa karyawan menilai diri mereka bekerja dengan standar yang baik dalam hal ketepatan waktu, ketelitian, dan kepedulian terhadap hasil pekerjaan. Secara empiris, hal ini konsisten dengan rendahnya laporan komplain pelanggan dan tingkat kualitas hasil laundry yang stabil.

Analisis data melalui model PLS menunjukkan validitas statistik yang

kuat pada model penelitian ini. Nilai AVE untuk Kompetensi sebesar 0,783, Kompensasi 0,782, Disiplin Kerja 0,733, dan Kinerja Karyawan 0,739, yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,5 sebagaimana direkomendasikan dalam standar metodologis validitas konvergen. Selain itu, reliabilitas komposit untuk masing-masing variabel juga tinggi: Kompetensi 0,915, Kompensasi 0,915, Disiplin Kerja 0,892, dan Kinerja Karyawan 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel laten.

Selanjutnya, analisis model struktural menunjukkan nilai R-square sebesar 0,946, yang berarti bahwa 94,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja. Persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa model prediktif dalam penelitian ini sangat efektif dan substansial dalam menjelaskan determinan kinerja karyawan. Secara akademik, ini mengindikasikan hubungan kausal yang kuat antara pengembangan SDM dan kinerja operasional di lingkungan industri jasa.

Dalam pengujian signifikansi hipotesis, seluruh jalur struktural menunjukkan hasil yang signifikan dengan  $p < 0,05$ , di mana kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan keterampilan teknis dan pengetahuan prosedural karyawan akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan hasil kerja operasional. Sementara itu, kompensasi berperan sebagai faktor motivasional yang menjaga semangat kerja dan loyalitas, dan disiplin kerja berperan

sebagai faktor pengendali kualitas yang menjaga standar hasil secara konsisten.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM pada CV. Baracks Laundry Kediri harus diarahkan dalam tiga strategi utama: peningkatan kompetensi kerja melalui pelatihan teknis berkelanjutan, pembenahan struktur kompensasi agar lebih adil dan merit-based, serta penguatan sistem disiplin untuk menciptakan budaya kerja yang stabil dan produktif. Penerapan ketiga hal ini secara simultan akan memungkinkan perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam industri laundry yang bersifat padat jasa dan sangat bergantung pada kualitas interaksi manusia-mesin.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Baracks Laundry Kediri, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas layanan yang dihasilkan. Indikator kompetensi yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja adalah pengetahuan (X1.1), yang menunjukkan peran penting pemahaman teknis dalam proses operasional laundry.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana indikator gaji (X2.1) merupakan faktor paling dominan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan finansial yang layak menjadi aspek penting dalam membangun

loyalitas dan motivasi kerja. Di sisi lain, disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Indikator taat perilaku (X3.3) menjadi aspek terkuat yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjaga keteraturan kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta kelancaran operasional perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut bersama-sama membentuk landasan yang kuat dalam menentukan tingkat kinerja karyawan CV. Baracks Laundry Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diberikan beberapa saran sebagai tindak lanjut. Dari sisi kompetensi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan pengetahuan teknis dan kualitas hasil kerja, terutama terkait penggunaan mesin modern, pemahaman tekstil, keselamatan kerja, dan manajemen kualitas. Pelatihan seperti ini dapat mendorong peningkatan performa karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih rapi, cepat, dan sesuai standar. Perusahaan juga dapat menyusun Standard Operating Manual (SOP) tertulis yang mudah dipahami agar karyawan memiliki panduan kerja yang jelas serta melakukan pola transfer pengetahuan antara senior dan junior untuk mempercepat adaptasi teknologi.

Dari sisi kompensasi, perusahaan disarankan untuk mempertahankan pemberian gaji secara tepat waktu serta mengevaluasi keadilan pembagian kompensasi antar divisi. Divisi operasional yang bekerja dengan beban fisik tinggi idealnya mendapatkan proporsi insentif yang lebih seimbang dengan usaha kerja mereka. Selain itu, pemberian penghargaan berbasis kinerja seperti bonus kualitas kerja atau layanan tanpa komplain pelanggan dapat menjadi insentif non-formal yang

memperkuat motivasi kerja. Pertimbangan pemberian fasilitas asuransi kesehatan juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada performa kerja.

Sementara itu, terkait disiplin kerja, perusahaan diharapkan mampu memperkuat implementasi SOP melalui pengawasan rutin dan evaluasi berkala. Penggunaan sistem absensi digital dapat membantu memantau kehadiran secara lebih akurat dan transparan. Lebih lanjut, perusahaan dapat menerapkan sistem reward and punishment yang proporsional, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten disiplin dan memberikan sanksi tegas bagi pelanggaran yang berulang. Dengan demikian, budaya kerja yang disiplin dan produktif dapat terbentuk secara sistematis.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang memungkinkan untuk memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau iklim organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sektor jasa lainnya, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan pemahaman yang lebih luas serta menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks dunia kerja yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aris, B., & Putra, M. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru* (Vol. 4, Issue 3). Oktober-Januari. <http://bisnisman.nusaputra.ac.id>
- Aryaningtyas, A. T. (2019). Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Kota Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.101>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia*.
- Febriana, V., Rahmatillah, R., Akbar, F., & Hayati, F. (2024). ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN PADA USAHA LAUNDRY UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN: STUDI KASUS SAHABAT LAUNDRY COIN MEDAN. 18(1), 1211–1217.
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124–145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayat, A. (n.d.-a). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Hidayat, A. (n.d.-b). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Kengdrik, H., & The irvan Trang, T. G. G. lumintang. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1270–1280.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50090>
- Khairunisa, N. H., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *KINERJA KARYAWAN PADA PT DOM PIZZA INDONESIA*. 3(1), 1839–1853.
- Kiki, \*, Ferine, F., Farida Ferine, K., Risdwiyanto, A., Nurfauzi, Y., & Kraugusteeliana, K. (2023). *Universitas Pembangunan Pancabudi 1 ,Universitas Proklamasi 45 2 STKIP Majenang 3 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta 4. 3(2).*