PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA ADIKITA GALVANIZE JAKARTA BARAT

Nasywa Luthfiah[1], Roy Irawan[2], Yandri Ahmad Rifandi[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Sarana Informatika*
E-mail : nasywaluthfiah@gmail.com[1], roy.ryi@bsi.ac.id[2], yandri.yam@bsi.ac.id[3]

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, namun masih dipengaruhi oleh berbagai permasalahan, seperti ketidakstabilan tingkat kehadiran dan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize. Penelitian menggunakan metode kuantitatif statistik. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan bagian injeksi aksesoris yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 1,065 < t_{tabel} = 2,052 dengan Sig. 0,296), sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 3,036 > t_{tabel} = 2,052 dengan Sig. 0,005). Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F_{hitung} = 9,200 > F_{tabel} = 3,35 dengan Sig. 0,001) dengan kontribusi R^2 sebesar 40,5%. Peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kompensasi non finansial, meskipun kombinasi disiplin kerja dan kompensasi non finansial tetap berkontribusi secara simultan.

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

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving company goals, yet it remains influenced by issues such as inconsistent attendance and workplace accidents. This study aims to analyze the impact of work discipline and non financial compensation on employee performance at PT Karya Adikita Galvanize. A quantitative method with an associative approach was employed. The sample consisted of 30 employees from the accessory injection department, selected using purposive sampling. Data were collected via Likert scale questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, multicollinearity, linearity), multiple linear regression, t tests, F tests, and the coefficient of determination using SPSS version 25. The results indicate that work discipline does not have a significant effect on employee performance (t_{count} = 1.065 < t_{table} = 2.052; Sig. 0.296), whereas non financial compensation significant effect (t-count = 3.036 > t-table = 2.052; Sig. 0.005). Simultaneously, work discipline and non financial compensation significantly influence employee performance (F_{count} = 9.200 > F_{table} = 3.35; Sig. 0.001), with an R^2 contribution of 40.5%. Improvements in employee performance are driven more by non financial compensation, although the combination of work discipline and non financial compensation still contributes simultaneously.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, terutama pada industri manufaktur yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam proses produksi. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan kompensasi non finansial. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Adiva et al., 2026), sedangkan kompensasi non finansial meliputi pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan (Khaq et al., 2022). Kedua faktor ini memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja dan mendorong pencapaian kinerja optimal.

Berdasarkan data perusahaan, PT Karya Adikita Galvanize masih menghadapi permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya penerapan disiplin kerja dan kompensasi non finansial. Pertama, data absensi karyawan periode Januari-Maret 2026 menunjukkan tingkat ketidakhadiran tidak stabil setiap bulan. Pada Januari 2026 tercatat 9 karyawan sakit tanpa surat dokter, 11 sakit dengan surat dokter, 33 izin, dan 4 alfa. Pada Februari 2026, angka sakit meningkat tajam menjadi 20 orang tanpa surat dokter dan 23 orang dengan surat dokter. Bulan Maret 2026 mengalami penurunan dengan 17 sakit tanpa surat dokter, 7 sakit dengan surat dokter, 28 izin, dan 6 alfa. Perubahan naik turun ini mengindikasikan ketidakstabilan kehadiran yang dapat mengganggu kelancaran produksi.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Karya Adikita Galvanize Periode Januari-Maret 2026

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Sakit dengan Surat Dokter (SD)	Izin	Alfa
1	Januari	154	9	11	33	4
2	Februari	154	20	23	19	1
3	Maret	154	17	7	28	6

Sumber: Data absensi PT Karya Adikita Galvanize, 2026

Kedua, berkaitan dengan aspek kompensasi non finansial, salah satu indikator yang mencerminkan kualitas lingkungan kerja adalah keselamatan kerja. Data menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja masih terjadi dari tahun 2018 hingga 2024. Total kecelakaan tertinggi terjadi pada 2019 (6 kasus), diikuti 2018 (5 kasus), 2021 (3 kasus), 2024 (2 kasus), dan 2020 (1 kasus), dengan jenis kecelakaan yang bervariasi mulai dari terjepit mesin hingga pingsan akibat kelelahan.

Tabel 2. Data kecelakaan kerja PT Karya Adikita Galvanize Periode Tahun 2018-2024

No	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Jenis Kecelakaan yang Terjadi	Akibat
1.	2018	5	Terjepit mesin pon, terkena gram hasil potongan timah, terkena gram las, terpeleset oli menabrak pintu kaca hingga pecah	Luka ringan - luka berat
2.	2019	6	Tersandung keramik toilet, terjepit mesin pon, tersayat	Luka ringan

No	Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Jenis Kecelakaan yang Terjadi	Akibat
			mesin gerinda saat mengerjakan York Plate, Terjepit rantai Hoist Crane	
3.	2020	1	Terkena gram mesin gerinda potong aluminium	Luka ringan
4.	2021	3	Terkena panas gesekan kunci mesin, terkena banturan pipa mesin, terjepit besi saat bongkar muat	Luka ringan
5.	2024	2	Terkena cairan pembersih sigmat, pingsan saat bekerja di gudang karena kelelahan akibat puasa	Luka ringan

Sumber: Data kecelakaan kerja PT Karya Adikita Galvanize, 2018-2024

Kedua fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kondisi ideal *(das sollen)* dan kondisi nyata *(das sein)*, khususnya terkait penerapan disiplin kerja dan pemberian kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kondisi ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

Di sisi lain, penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan (Rohalita & Astuti, 2026; Muizzuddin & Mahfudiyanto, 2023), sedangkan penelitian lain mendapatkan hasil yang tidak signifikan (Alif Wahyuda et al., 2025; Sari et al., 2024). Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggabungkan kompensasi finansial dan non finansial dalam satu variabel, sehingga kajian yang secara spesifik menempatkan kompensasi non finansial sebagai variabel mandiri pada perusahaan manufaktur masih terbatas. Research gap tersebut mendorong dilakukannya penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) menganalisis pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta (3) menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Jakarta Barat.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan (Adiva et al., 2026). Selain kehadiran dan ketepatan waktu, disiplin kerja juga mencakup kepatuhan terhadap perintah kerja, tanggung jawab, dan konsistensi perilaku kerja sesuai ketentuan organisasi (Setiawati & Bernita, 2026). Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Sutrisno dalam Dwi et al. (2023) yang meliputi: (1) taat aturan waktu, (2) taat peraturan perusahaan, (3) patuh norma kerja, dan (4) taat aturan kerja lainnya termasuk SOP dan K3.

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan atau lingkungan psikologis maupun fisik tempat seseorang bekerja (Mondy dalam Khaq et al., 2022). Dimensi kompensasi non finansial mencakup: (1) pekerjaan itu sendiri, meliputi tugas menarik, tanggung jawab, dan tantangan; serta (2) lingkungan kerja, meliputi hubungan kerja dengan rekan dan atasan serta kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman (Silvia et al., 2024). Indikator yang

digunakan merujuk pada Mondy dalam Khaq et al. (2022), yaitu tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Silvia et al., 2024). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Jayanti & Paryanti (2022), yaitu: (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) inisiatif, dan (5) kerja sama karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak di bidang galvanisasi baja di Jakarta Barat, populasi penelitian berjumlah 154 karyawan. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang bekerja pada bagian injeksi aksesoris dan terlibat langsung dalam proses produksi, sehingga diperoleh 30 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dan studi dokumentasi. Instrumen terdiri atas 30 item pernyataan 10 item untuk masing-masing variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi non finansial (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Data primer diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner, data absensi dan data kecelakaan kerja yang digunakan untuk mendukung analisis latar belakang masalah.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 melalui serangkaian pengujian, yaitu: (1) uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas instrumen; (2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Shapiro-Wilk*, Histogram, dan Grafik *Normal P-P Plot*), uji heteroskedastisitas (Glejser dan *Scatterplot*), uji multikolinearitas (VIF dan *Tolerance*), serta uji linearitas (*Deviation from Linearity*); (3) analisis regresi linier berganda untuk mengetahui persamaan pengaruh variabel independen terhadap dependen; (4) uji t untuk menguji pengaruh parsial; (5) uji F untuk menguji pengaruh simultan; dan (6) uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 30 responden, sebanyak 20 orang (66,7%) berjenis kelamin perempuan dan 10 orang (33,3%) laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di atas 40 tahun (60%), diikuti kelompok usia 31-40 tahun (30%) dan 20-30 tahun (10%). Sebagian besar responden merupakan karyawan tetap (86,7%), dengan masa kerja didominasi kelompok 10-15 tahun (53,3%), disusul 15-30 tahun (26,7%), kurang dari 5 tahun (13,3%), dan 5-10 tahun (6,7%). Profil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga jawaban yang diberikan cukup representatif.

Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r-hitung melebihi r-tabel sebesar 0,361, dan ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan Cronbach's Alpha di atas 0,60. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas maupun

multikolinearitas, dan hubungan antarvariabel bersifat linear. Tabel berikut ialah ringkasan hasil pengujian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel	Nilai Statistik	Nilai Kritis	Sig.	Hasil
Uji Validitas	Disiplin Kerja (X_1)	rhitung: 0,407–0,610	rtabel: 0,361	-	Semua item Valid
	Kompensasi Non Finansial (X_2)	rhitung: 0,411–0,723	rtabel: 0,361	-	Semua item Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	rhitung: 0,361–0,668	rtabel: 0,361	-	Semua item Valid
Uji Reliabilitas	Disiplin Kerja (X_1)	α = 0,710	0,60	-	Reliabel
	Kompensasi Non Finansial (X_2)	α = 0,718	0,60	-	Reliabel
	Kinerja Karyawan (Y)	α = 0,705	0,60	-	Reliabel
Uji Normalitas (*Shapiro-Wilk*)	Disiplin Kerja (X_1)	Sig. = 0,632	0,05	0,632	Normal
	Kompensasi Non Finansial (X_2)	Sig. = 0,076	0,05	0,076	Normal
	Kinerja Karyawan (Y)	Sig. = 0,078	0,05	0,078	Normal
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	Disiplin Kerja (X_1)	t = 1,268	0,05	0,216	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	Kompensasi Non	t = -1,770	0,05	0,088	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

	Finansial (X_2)				
Uji Multikolinearitas	Disiplin Kerja (X_1)	VIF = 1,349; *Tolerance* = 0,741	VIF < 10; *Tolerance* > 0,10	-	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Kompensasi Non Finansial (X_2)	VIF = 1,349; *Tolerance* = 0,741	VIF < 10; *Tolerance* > 0,10	-	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Linearitas	X_1 – Y	*Sig. Deviation from Linearity* = 0,423	0,05	0,423	Linear
	X_2 – Y	*Sig. Deviation from Linearity* = 0,422	0,05	0,422	Linear

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Variabel	Nilai Statistik	Nilai Kritis	Sig.	Keputusan
Uji t (Parsial)	Disiplin Kerja (X_1) → Kinerja (Y)	t_{hitung} = 1,065	t_{tabel} = 2,052	0,296	$H0_1$ Diterima; tidak signifikan
	Kompensasi Non Finansial (X_2) → Kinerja (Y)	t_{hitung} = 3,036	t_{tabel} = 2,052	0,005	Ha_2 Diterima; signifikan positif
Uji F (Simultan)	X_1 dan X_2 → Kinerja (Y)	F_{hitung} = 9,200	F_{tabel} = 3,35	0,001	Ha_3 Diterima; signifikan
Koefisien Determinasi	R^2 disiplin kerja	R^2 = 0,202	-	-	20,2% variasi Y dijelaskan X_1

	R^2 kompensasi non finansial	R^2 = 0,380	-	-	38% variasi Y dijelaskan X_2
	R^2 simultan X_1 dan X_2	R^2 = 0,405	-	-	40,5% variasi Y dijelaskan $X_1 + X_2$
Regresi Linier Berganda	Persamaan				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel tersebut, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$\boldsymbol{Y = 9{,}103 + 0{,}194X_1 + 0{,}552X_2 + e}$$

Konstanta sebesar 9,103 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bernilai 9,103 ketika disiplin kerja dan kompensasi non finansial sama-sama bernilai nol. Koefisien regresi disiplin kerja (0,194) menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja dengan asumsi kompensasi non finansial tetap akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,194. Koefisien regresi kompensasi non finansial (0,552) yang lebih besar mengindikasikan bahwa variabel ini memberikan kontribusi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,065 lebih kecil dari t_{tabel} 2,052 dengan signifikansi 0,296 > 0,05, sehingga $H0_1$diterima. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Adikita Galvanize. Nilai R^2 disiplin kerja saja sebesar 0,202 menunjukkan bahwa variabel ini hanya mampu menjelaskan 20,2% variasi kinerja karyawan secara parsial.

Hasil ini dapat dipahami karena sebagian besar karyawan sudah memiliki tingkat disiplin yang relatif seragam, tercermin dari rata-rata skor disiplin kerja sebesar 40,94. Keseragaman tersebut menyebabkan variasi disiplin tidak mampu membedakan perbedaan kinerja secara nyata. Selain itu, pekerjaan di bagian injeksi aksesoris lebih dipengaruhi oleh faktor dukungan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal ketimbang sekadar kepatuhan pada peraturan formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2024) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,036 lebih besar dari t_{tabel} 2,052 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, sehingga Ha_2 diterima. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 kompensasi non finansial saja sebesar 0,380 menunjukkan kemampuannya menjelaskan 38% variasi kinerja karyawan jauh lebih besar dibanding disiplin kerja secara parsial. Koefisien regresi sebesar 0,552 juga menunjukkan bahwa variabel ini memberikan dampak yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam model.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa penghargaan nonmaterial seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian tanggung jawab dan tantangan yang sesuai terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerjanya cenderung lebih terlibat dan menghasilkan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muizzuddin & Mahfudiyanto (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 9,200 lebih besar dari F_{tabel} 3,35 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga Ha_3 diterima. Disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 simultan sebesar 0,405 mengindikasikan bahwa kedua variabel bersama-sama mampu menjelaskan 40,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 59,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja. Meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap berkontribusi dalam model simultan bersama kompensasi non finansial. Temuan ini memperkuat kajian manajemen SDM bahwa upaya peningkatan kinerja memerlukan pendekatan komprehensif tidak hanya melalui penegakan disiplin, tetapi juga diiringi dengan penyediaan kompensasi non finansial yang tepat dan relevan bagi kebutuhan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan: (1) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Karya Adikita Galvanize (t_{hitung} = 1,065 < t_{tabel} = 2,052; sig. 0,296); (2) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 3,036 > t_{tabel} = 2,052; sig. 0,005); (3) Disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F_{hitung} = 9,200 > F_{tabel} = 3,35; sig. 0,001) dengan kontribusi R^2 sebesar 40,5%.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pada perusahaan manufaktur tidak semata ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kompensasi non finansial. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus mengembangkan kompensasi non finansial melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, peningkatan hubungan interpersonal antara karyawan dan atasan, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai agar kinerja karyawan terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel, objek penelitian, serta memasukkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adiva, F., Listyawati, L., & Sri Lestari, D. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *4*(2), 17–27. https://doi.org/10.59435/gjmi.v4i2.2052

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*(1), 168. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997

Alif Wahyuda, A., Ratih Kusumawardani, M., & Dian Evasari, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Raharja Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *3*(1), 1–10. https://doi.org/10.62017/jimea

Basri, M., & Chandra, D. S. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(1), 1–10.

Candra, L., & Aidila, W. M. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Di Rsud Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2024. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan ORKES*, *3*(2), 1–17.

Devian, P. S. E., & Adjeng, M. F. R. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(4), 1–9. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4

Dwi, N. M. R., Yahya, A. M., & Ayu, P. R. (2023). *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Subur 5 Kecamatan Mlandingan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja*.

Ismail, S. (2022). Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Berbasis Proyek "Project Based Learning" Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik Kelas X IPA SMA Negeri 35 Halmahera Selatan Pada Konsep Gerak Lurus". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(5), 1–14.

Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*, 1–10.

Khaq, F. N. D., Saputra, B. M., & Nurhidayati. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Rezeki. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 1–3.

Khikmah, L., & Kusumawati, D. A. (2026). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, *6*(1), 1–16.

Maulana, H. A., Maulana, I. H., & Thariqah, R. (2026). Manajemen Kompensasi dan Disiplin Kerja sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *2*(1), 1–11. https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2

Muizzuddin, A., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pg Djombang Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *1*(3), 1–11. https://doi.org/10.61722/jiem.v1i3.252

Rohalita, A., & Astuti, W. (2026). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pe Plus Indonesia. *Jurnal Menara*, *3*(1), 132–142. https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.81

Sari, N. A. P., Muryani, E., & Hariyanto, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(3), 1–10.

Sarwana, Z. T. K., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, *4*(2), 1–10.

Setiawan, G. N. N. N., & Syahputra. (2025). Pengaruh Discount & Personal Selling (Sales Promotion Girl) Terhadap Keputusan Pembelian Brand Emina Di Guardian Bandung. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, *9*(2), 1–14.

Setiawati, R., & Bernita, I. (2026). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. *Analisis Motivasi Kerja.. . 117 J-COOP*, *2*(1).

Silvia, M. G., Aprinawati, Febrina, H. A., Saputra, R. J., Angelica, M., Suci, Y. N. P., & Prasetya, D. Y. (2024). The Influence Of Financial Compensation And Non-Financial Compensation On Employee Performance. *Jurnal Nasional Holistic Science*, *4*(3), 1–10.

Slamet dan, R., & Wahyuningsih, S. (2022). *Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&d* (Sutopo, Ed.; Cetakan ke 5). www.cvalfabeta.com

Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, *7*, 1–15. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index

Utami, Y., Muslim Rasmanna, P., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *4*(2), 21–24.