

Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inter Buana Mandiri

Natasya Putri Pradani¹⁾ Senatriya Wahyu Ramadhan²⁾

Program Studi/Jurusan Manajemen

Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Jl. Medokan Semampir Indah 27 Surabaya, 60119

Email : natasvaputri6@gmail.com¹⁾, senatriya.wahyu@ikbis.ac.id²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study is to research and analyze the influence of compensation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Inter Buana Mandiri. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, hypotheses, observations, data analysis processes, conclusions, and writing processes uses aspects of calculation, measurement, formula, and numerical data capacity. The data collection method is through questionnaires, interviews, and direct observations. In this study, the population and sample were all employees of PT. Inter Buana Mandiri. The sample used was a total of 35 respondents. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The result of this study prove that the compensation variable does not have a significant effect on employee performance, but work discipline and work environment have proven to have a significant effect on employee performance at PT. Inter Buana Mandiri. Then the results of the coefficient of determination test revealed that 64,4% of the variation of the dependent variable of employee performance can be explained by three variations of the independent variables, namely compensation, work discipline, and work environment. While the remaining 35,6% can be explained by other variables that are not included in this research model.

Keywords: compensation, work discipline, work environment, and performance of employees.

Semakin pesatnya kemajuan teknologi di dunia saat ini, maka persaingan bisnis antar perusahaan pun semakin ketat. Memasuki era global, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah adanya perusahaan kompetitif. Organisasi dan karyawan ialah kesatuan utuh yang tidak dapat dipisahkan yang terdiri dari orang-orang yang berbeda-beda dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda dan dimana setiap individu dalam suatu organisasi selalu berusaha untuk bekerjasama mencapai tujuan dan memanfaatkan segala sesuatu yang ada dalam satu kesatuan. Kehadiran sumber daya manusia yang kompeten memegang peranan yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Agar pegawai dapat mempunyai prestasi kerja yang baik, organisasi sangat perlu memerhatikan kompensasi yang diberikan pada para karyawan. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam menjalankan setiap tugasnya. Banyak hal yang memengaruhi kinerja karyawan, salah

satunya adalah kompensasi (Kasenda, 2013). Menurut Henry Simamora (2014:442) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawanan. Sedangkan menurut Hasibuan kompensasi adalah (2014:118) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bagian yang memengaruhi kinerja karyawan lainnya selain kompensasi adalah disiplin kerja. Disiplin ialah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai andil paling penting, sebab semakin baik disiplin karyawan semakin melambung pula prestasi kerja yang mungkin bisa dicapai. Disiplin yang bagus mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap berbagai tugas yang diamanatkan kepadanya. Menurut Afandi (2018:12) disiplin 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.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci utama perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu, setiap perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang menopang kelangsungan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dikategorikan mumpuni ialah lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan keterlibatan karyawan dengan kinerjanya.

Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pada penelitian ini, objek penelitiannya adalah PT. Inter Buana Mandiri yang merupakan perusahaan distributor di bidang food and beverage. Untuk menunjang bersaingnya PT. Inter Buana Mandiri dalam dunia impor-ekspor, maka dibutuhkan adanya dukungan berupa kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya tunjangan lain berupa kompensasi, disiplin kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang sehat maka tujuan dari perusahaan tersebut pastinya akan semakin mudah dicapai. Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inter Buana Mandiri”

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme digunakan untuk mencari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan pengujian hipotesis diberikan. Dengan kata lain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah pada PT. Inter Buana Mandiri yang berlokasi di Ruko Wisma Gemini B2 Jl. Gembong 4, Kapasan, Kec Simokerto, Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada PT. Inter Buana Mandiri sebanyak 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Total sampling adalah salah satu teknik sampling nonprobability sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang pegawai PT. Inter Buana Mandiri.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, teknik penelitian yang digunakan adalah *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Kuesioner (Angket). Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang diinginkan untuk dijawab. (2) Studi pustaka. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi seperti buku, jurnal, majalah, artikel, dan lain-lain (internet) yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan yaitu dengan SPSS (*statistic programme for social science*).

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang dilakukan guna mengukur kevalidan instrumen penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dengan membandingkan nilai *r* table dengan *r* hitung yang diliat pada nilai *correlation*. Apabila nilai *r* table lebih besar dari nilai *r* hitung maka instrumen tersebut tidak valid. Namun, apabila nilai *r* table kurang dari nilai *r* hitung, maka instrumen dikatakan valid (Sugiyono, 2017).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur konstruk teoritis. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil data sama meskipun dengan menggunakan objek yang berbeda. Adapun syarat instrumen yang harus terpenuhi yaitu nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai penguji apakah data yang digunakan di dalam penelitian merupakan data linier terbaik dan tidak biasa atau efisien dari persamaan regresi berganda, berdasarkan pengujian tersebut beberapa asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak terdapat korelasi yang erat antara variabel independen (multikolinieritas), dan tidak terjadinya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (heteroskedasitas), sehingga data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Sugiyono, 2017). Uji t digunakan untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara pasial atau secara individual. Tingkat signifikansinya (α) adalah 5%. Kriteria apabila nilai t hitung > t tabel, maka memiliki pengaruh secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen merupakan fungsi dari koefisien determinasi (Sugiyono, 2017). Koefisien determinasi berada pada rentang nilai 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diteliti memiliki dampak yang besar terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Namun, apabila nilai R^2 mendekati nilai 0 maka variabel independen yang diteliti memiliki

dampak yang kecil terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

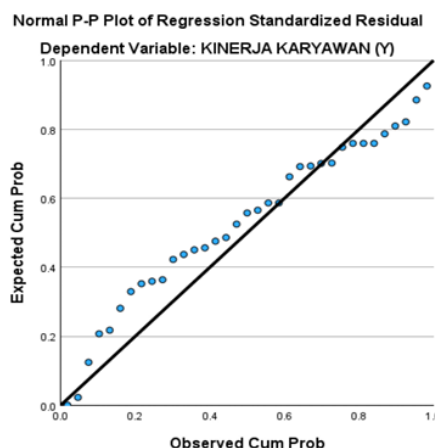
Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa setiap item pertanyaan dapat dikatakan valid, karena r hitung > r tabel serta nilai Sig. (2 tailed) dan *Person Correlation* bernilai positif. Pada variabel kompensasi non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diukur menggunakan delapan (8) indicator semuanya bernilai korelasi 0,69 hingga 0,92. Oleh karena nilai korelasi diatas 0,3 dan signifikansi < 0,05 maka instrumen penelitian dinyatakan valid. Sedangkan pada uji reliabilitas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) 0,972 lebih besar dari 0,7. Hal itu menunjukkan semua pertanyaan yang digunakan bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila distribusi data normal atau dapat mendekati normal. Untuk mendeteksi kenormalan nilai residual ini, dapat dilakukan dengan cara melihat titik-titik plotting dari hasil output SPSS dan melihat apakah titik-titik plotting tersebut berada disekitar garis diagonalnya atau tidak.

Gambar 1



Sumber: Data olahan SPSS 23, 2025

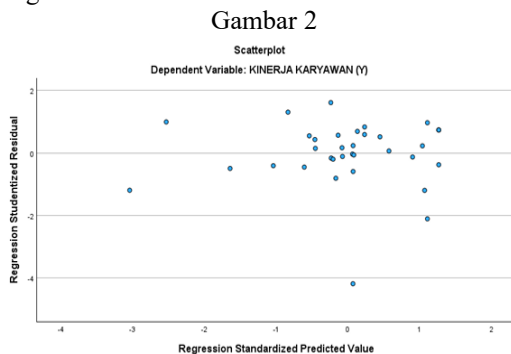
Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pada hasil uji multikolinearitas penelitian ini didapatkan hasil pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing bernilai tolerance sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,002. Maka dapat disimpulkan bahwa pada hasil tersebut tidak terjadi multikolinearitas sesuai dengan dasar pengambilan keputusan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan agar kita dapat mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi dikata baik. Adapun pedoman yang digunakan untuk meprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterplots, dengan ketentuan: Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.



Sumber: Data olahan SPSS 23, 2025

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien | Signifikasi |
|--|-----------|-------------|
| Constanta. | 0,476 | 0,05 |
| Kompensasi Non Finansial (X ₁) | 0,477 | 0,05 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 0,041 | 0,05 |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,040 | 0,05 |

Sumber : Data olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada kedua variabel independen dan satu variabel dependen,

maka persamaan garis regresi linear berganda dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut : $0,476 + 0,477 X_1 + 0,041 X_2 + 0,040 X_3$. Pada persamaan diatas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,476 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (kompensasi non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 0,476.
2. Koefisien regresi kompensasi non finansial bernilai 0,477 artinya setiap peningkatan variabel kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,477 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai 0,041 artinya setiap peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel disiplin kerja sebesar 0,041 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai 0,040 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,040 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Hasil Pengujian Signifikansi Regresi Linear berganda (Uji-F)

Tabel 2

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 910.182 | 3 | 303.394 | 21.502 | <,001 ^b |
| Residual | 437.418 | 31 | 14.110 | | |
| Total | 1347.600 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X₃), KOMPENSASI (X₁), DISIPLIN KERJA (X₂)

Berdasarkan tabel 2 terlihat nilai F hitung 21,502 dengan probabilitas 0,000, itu berarti nilai probabilitas < 0,05, sedangkan hasil yang diperoleh dari F tabel adalah sebesar 2,90 yang berarti F hitung > F tabel (21,502 > 2,90), sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau modelnya sudah tepat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .822 ^a | .675 | .644 | 3.756 |
| a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), MOTIVASI (X1), DISIPLIN KERJA (X2) | | | | |

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* adalah 0,644, hal ini berarti 64,4% variasi dari variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variasi dari variabel independen yaitu kompensasi non finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 35,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 0,720 dan nilai signifikansi sebesar 0,477. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel 2,039 dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05, menandakan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,133 dan nilai signifikansi sebesar 0,041. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,039 dan nilai signifikansi kurang dari nilai 0,05, hal tersebut menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,139 dan nilai signifikansi sebesar 0,040. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,039 dan nilai signifikansi kurang dari nilai 0,05, hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inter Buana Mandiri, hal ini berarti apapun kompensasi non finansial yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inter Buana Mandiri, hal ini berarti apabila apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inter Buana Mandiri, hal ini berarti apabila apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
4. Kompensasi non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inter Buana Mandiri.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu disampaikan adalah:

1. PT. Inter Buana Mandiri perlu memberikan pelatihan yang sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Inter Buana Mandiri perlu menyediakan ruang yang cukup untuk menyimpan barang-barang pribadi atau pekerjaan tanpa mengganggu aliran gerak.
3. PT. Inter Buana Mandiri perlu membuat kegiatan di luar kantor. Agar terjalin keakraban satu sama lain sehingga karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan mengungkapkan pendapat mereka di hadapan rekan kerja, serta karyawan bisa saling mendukung dalam hal pekerjaan dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

Ekshan, Muhamad. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. (2019).

- Fauzan, Sulthan Muhammad, and Fetty Poerwita Sary. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 6 (2020): 928-937
- Fernos, Jhon, and Istikhrah Wipi. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023): 647-661.
- Nabawi, Rizal. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170-183.
- Pratama, Arfananda Dias. Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Karyawan Apotek di Kota Magelang). (2023).
- Pratiwi, Silvi Indah, Askolani Askolani, and Kusuma Agdhi Rahwana. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 4 (2023): 246-261.
- Sebastian, J. and Andani, K.W., 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), pp.461-468.
- Sembiring, Hendri. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13, no. 1 (2020).
- Sugiarti, Endang. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3, no. 2 (2020): 479-486.
- Sulaeman, Asep, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, and Muhammad Guruh. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 137.
- Sunarsi, Denok, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, and Dede Andi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, vol. 5, no. 1, pp. 117-123. 2020.
- Sri Ramlah, A. S. (2021). The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478).
- Wau, Jelaskan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021).
- Wijaya, Purnamawati Hellen, Christina Catur Widayati, and Sigit H. Kusuma. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 5, no. 2 (2019): 289.
- Wijaya, Ridho. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 3, no. 1 (2023): 1-1

