Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia
2023, Vol. 1 (2), 81-87
e-ISSN 2961-9378
DOI: 10.56721/jisdm.v1i2.211
Research Article

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Indah Silvia Sari[1], Lilis Lisnawati[2], Mellysa Padma Paramita[3]

Institusi
[1]Universitas Budi Luhur
[2]Universitas Budi Luhur
[3]Universitas Budi Luhur

Email
[1]indahsilvia.87@gmail.com
[2]lisna4675@gmail.com
[3]mellysa.paramita@gmail.com

Penulis korespondensi
Indah Silvia Sari
Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260
indahsilvia.87@gmail.com

Sejarah artikel
Diterima Maret 2023
Disetujui Maret 2023
Diterbitkan Maret 2023

Abstract: *The success achieved by Bank BCA cannot be separated from the important role of HR. Therefore, the Bank is committed to developing a highly competent workforce that has the agility, mindset to continue to grow, and adheres to BCA's values to run the business amidst dynamic industrial developments. The concept of Branch Service Quality (BSQ) is used by Bank BCA to assess employee performance based on respondents' perceptions which is done independently. This is done by the bank as an effort to maintain the quality of service which is currently good, where this is done by evaluating employee performance based on customer perceptions. The number of respondents in this study were 42 employees of Bank BCA KCU Kedoya Permai. This research is quantitative by using analytical methods with the SPSS program. The results of this study are that there is an influence between compensation, work discipline and work motivation on employee performance partially and simultaneously.*
Keywords: *compensation; work discipline; work motivation; employee performance*

Abstrak: Keberhasilan yang dicapai oleh Bank BCA tidak dapat dilepaskan dari peran penting dari SDM. Oleh karena itu, Bank berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja berkompetensi tinggi yang memiliki ketangkasan, pola pikir (mindset) untuk terus berkembang, dan menganut nilai-nilai BCA untuk menjalankan bisnis di tengah perkembangan industri yang dinamis. Konsep Branch Service Quality (BSQ) dijadikan Bank BCA untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden yang dilakukan secara independen. Hal ini dilakukan oleh bank sebagai upaya untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang saat ini sudah baik, dimana hal tersebut dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan persepsi nasabah. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan Bank BCA KCU Kedoya Permai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis dengan program SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
Kata kunci: kompensasi; disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan

Lisensi
Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional.

PENDAHULUAN

Pandemi memberikan banyak perubahan tatanan ekonomi Indonesia. Layaknya kondisi ekonomi di sebagian besar negara lainnya di dunia, Indonesia tak serta merta kebal terhadap hantaman pandemi. Pada 2020, perekonomian Indonesia mengalami kontraksi lebih dari 2%, terendah sejak krisis moneter pada 1998. Sepanjang 2021, situasi masih rentan terhadap volatilitas terlebih di tengah hantaman varian baru virus Covid-19 yang lebih berisiko. Perekonomian Indonesia pada 2022 diprediksi pulih dan kian membaik dibanding tahun lalu. Bank Indonesia (BI) memproyeksikan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada 2022 berkisar 4,7- 5,5% (Ananda, 2022). Pada Perbankan, berlanjutnya pemulihan ekonomi domestic ditopang oleh peningkatan mobilitas juga terefleksi pada naiknya penyaluran kredit bank umum yang tumbuh 10,66% (yoy) lebih tinggi dari triwulan sebelumnya yaitu 6,67% (yoy) maupun periode yang sama tahun sebelumnya yaitu 0,59% (yoy). Untuk menjaga ketahanan industry Perbankan perlu ditingkatkan mitigasi risiko secara berkelanjutan dengan melakukan peningkatan kualitas pengawasan dibarengi penguatan regulasi, sekaligus menjaga keamanan dan kualitas layanan sector jasa keuangan kepada konsumen melalui penguatan kapasitas SDM industri Perbankan (OJK, 2022)

Peran perbankan dalam menggerakkan perekonomian nasional sangat besar. Pasalnya, perbankan berperan di semua aktivitas ekonomi, termasuk sektor penggerak utama Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. penggerak utama ekonomi nasional adalah konsumsi, investasi, serta kegiatan ekspor impor. Perbankan memiliki peran besar dalam ketiga kegiatan tersebut. Kontribusi konsumsi dan investasi menyumbang 80% terhadap ekonomi. Perbankan berperan di semua aktivitas ekonomi. Sehingga secara logika sederhana bisa dipahami peran besar perbankan dalam perekonomian (Kontan.co.id, 2020).

Keberhasilan yang dicapai oleh Bank BCA tidak dapat dilepaskan dari peran penting dari SDM. Oleh karena itu, Bank berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja berkompetensi tinggi yang memiliki ketangkasan, pola pikir (mindset) untuk terus berkembang, dan menganut nilai-nilai BCA untuk menjalankan bisnis di tengah perkembangan industri yang dinamis. BCA percaya bahwa semangat "Senantiasa di Sisi Anda" yang diwujudkan melalui perilaku SENADA: SEtia, NAungi, dan DAmpingi, menciptakan fondasi yang kuat untuk hubungan jangka panjang berdasarkan kepercayaan dengan semua pemangku kepentingan.

Konsep Branch Service Quality (BSQ) dijadikan Bank BCA untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden yang dilakukan secara independen. Hal ini dilakukan oleh bank sebagai upaya untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang saat ini sudah baik, dimana hal tersebut dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan persepsi nasabah. Ferreira et al. (2016) telah mengidentifikasi BSQ dengan menggunakan pemetaan kognitif fuzzy, dimana tujuannya adalah untuk menciptakan kerangka holistik yang menjadi faktor penentu kualitas layanan cabang bank dan hubungan sebab akibat dapat diidentifikasi dan dianalisis secara dinamis.

Untuk mempertahankan keberhasilan perusahaan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik, begitupun sebaliknya kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi,

sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Disisi lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan oleh karyawan atau tidak dilakukan. Kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif pada kinerja perusahaan. Namun demikian, tentu kinerja yang optimal harus ada pendorong untuk melakukannya, misalnya kompensasi (Do, 2018; Ohunakin & Olugbade, 2022; Zafar et al., 2021). Kompensasi merupakan hal yang fundamental untuk memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Do, 2018). Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila kompensasi yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan. Pada intinya kompensasi yang merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan pada lingkungan organisasi, karena kompensasi adalah bagian dari komunikasi organisasi (Ohunakin & Olugbade, 2022). Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Thaief et al., 2015; Wahyudi, 2021). Disiplin kerja merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan pada proses pekerjaan. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan dalam memenuhi aturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Uzkurt et al., 2023; Wandi, 2022). Secara tegas Bohórquez et al. (2023) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu menjaga motivasi karyawan sangat dibutuhkan karena akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Analisis komprehensip yang dilakukan oleh Barra et al. (2023) menerangkan bahwa tiga dimensi kinerja (kemampuan kognitif, afektif, dan psikomorik) dipengaruhi oleh motivasi kerja. Akibatnya adalah semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja, sebaliknya motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017), pengertian kedua penelitian tersebut adalah sebagai berikut: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat pembandingan atau hubungan dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pendapat karyawan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi di Bank BCA KCU Kedoya Permai. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi di Bank BCA KCU Kedoya Permai.

Untuk mengetahui hubungan variabel terikat dengan variabel bebasnya serta mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama digunakan analisis Model

Regresi Linier Berganda. Model regresi untuk menganalisis atas dasar Population Regretion Function (PRF) sebagai berikut:

$\hat{Y} = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon i$

Dimana:

$\hat{Y}$: Kinerja Karyawan

$\beta 0$: Harga konstanta

$\beta 1, \beta 2$: Koefisien regresi parsial

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Motivasi Kerja

εi : Variabel pengganggu

Agar regresi linier berganda memiliki interpretasi yang baik, terlebih dahulu harus dipenuhi asumsi klasik dari regresi. Uji analisis menggunakan aplikasi SPSS..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Bank BCA

BCA secara resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. Banyak hal telah dilalui sejak saat berdirinya itu, dan barangkali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997. Krisis ini membawa dampak yang luar biasa pada keseluruhan system perbankan di Indonesia. Namun secara khusus kondisi ini memengaruhi aliran dana tunai di BCA dan bahkan sempat mengancam kelanjutannya. Banyak nasabah menjadi panik lalu beramai-ramai menarik dana mereka. Akibatnya, bank terpaksa meminta bantuan dari pemerintah Indonesia. Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) lalu mengambil alih BCA pada tahun 1998.

Berkat kebijakan bisnis dan pengambilan keputusan yang arif, BCA berhasil pulih kembali dalam tahun yang sama. Di bulan Desember 1998, dana pihak ke tiga telah kembali ke tingkat sebelum krisis. Asset BCA mencapai Rp 67.93 triliun, padahal di bulan Desember 1997 hanya Rp 53.36 triliun. Kepercayaan masyarakat pada BCA telah sepenuhnya pulih, dan BCA diserahkan oleh BPPN ke Bank Indonesia pada Tahun 2000. Selanjutnya, BCA mengambil langkah besar dengan menjadi perusahaan publik. Penawaran saham perdana berlangsung pada tahun 2000, dengan menjual saham sebesar 22,55% yang berasal dari divestasi BPPN. Setelah penawaran saham perdana itu, BPPN masih menguasai 70,30% dari seluruh saham BCA. Penawaran saham kedua dilaksanakan di bulan Juni dan Juli 2001, dengan BPPN mendivestasikan 10% lagi dari saham miliknya di BCA. Pada tahun 2002, BPPN melepas 51% dari sahamnya di BCA melalui tender penempatan privat yang strategis. Farindo investment, Ltd., yang berbasis di Mauritius, memenangkan tender tersebut. Saat ini, BCA terus memperkokoh tradisi tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabahnya baik sebagai bank transksional maupun sebagai lembaga intermediasi finansial.

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) menerima penghargaan dari Asian Banking Finance and Informatic (ABFI) Institute Perbanas sebagai Bank dengan kinerja terbaik di Indonesia tahun 2008 atau Best Performance Banking 2008. Penghargaan hasil kolaborasi ABFI Institute Perbanas dan Majalah Tempo ini diberikan sebagai apresiasi terhadap BCA atas kinerja keuangan dan efisiensi terbaik pada tahun 2008.

Serta BCA mendapatkan penghargaan berupa 7 penghargaan TOP BRAND AWARD dengan beberapa kategori diantaranya: The Best Mobile Banking, The Best Internet Banking Service, The Best ATM, dan The Best Banking Service Excellence berturut-turut pada tahun 2011 hingga 2014. Penghargaan ini tentunya akan menjadi pendorong BCA untuk terus melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan nasabah ditengah tantangan-tantangan yang akan datang. Prioritas utama BCA adalah tetap mempertahankan posisi BCA sebagai salah satu institusi penyedia layanan transaksi dan pembayaran yang terdepan di Indonesia. Layanan perbankan yang nyaman, aman dan andal merupakan faktor penting dalam membangun hubungan dengan nasabah dan dalam memperkuat posisi BCA sebagai bank transaksi.

Hasil regresi dan analisa

Persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$Y = 547.757 + 0,214X1 + 0,674X2 + 0,901X3$

dimana:

Y = Kinerja Pegawai
X1 = Kompensasi
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 547.757; artinya jika kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya adalah nol maka kinerja karyawan nilainya tetap; 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,214, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan kompensasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin meningkat kompensasi akan semakin meningkat kinerja karyawan; 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,674, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat disiplin kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan; 4) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,901, artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian deskriptif menunjukkan bahwa pada umumnya setiap indikator dan dimensi kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai memiliki skor rata-rata yang tinggi. Namun demikian, berdasarkan tanggapan responden ditemukan sebagai berikut: (a) Pada kompensasi, dimensi non finansial mempunyai nilai yang lebih baik daripada dimensi finansial. (b) Pada

disiplin kerja, dimensi ketaatan pada peraturan merupakan dimensi yang memiliki nilai paling baik kemudian berikutnya adalah dimensi tingkat kewaspadaan karyawan, dimensi ketaatan pada standar kerja dan dimensi tujuan kemampuan. (c) Pada motivasi kerja, dimensi kebutuhan aktualisasi merupakan dimensi yang memiliki nilai paling baik kemudian berikutnya adalah dimensi kebutuhan keselamatan dan keamanan, dimensi kebutuhan penghargaan, dimensi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan social. (d) Pada variabel kinerja karyawan dimensi kuantitas kerja merupakan dimensi yang memiliki nilai paling baik kemudian berikutnya adalah dimensi kualitas personal, dimensi kreativitas, dimensi kerjasama, dimensi inisiatif, dimensi kualitas kerja, dimensi kehandalan dan dimensi pengetahuan tentang pekerjaan; 2) Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai; 3) Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai; 4) Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai; dan 5) Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: 1) BCA KCU Kedoya Permai harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain; 2) BCA KCU Kedoya Permai perlu membuat aturan yang jelas mengenai kedisiplinan, dengan memberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan yang sering terlambat, pulang lebih awal, maupun yang selalu terlambat setelah jam istirahat. Selain itu, pemimpin perlu melakukan usaha untuk meningkatkan komunikasi yang baik disertai kontrol sehingga karyawan dapat lebih sadar untuk menaati peraturan yang ada; 3) Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan. 4) BCA KCU Kedoya Permai disarankan agar lebih menjaga dan meningkatkan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karena gaji, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diperhatikan oleh karyawan. Dengan gaji, motivasi kerja dan disiplin yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaingp dengan perusahaan lainnya. Gaji, motivasi kerja dan disiplin terbukti dapat mempengaruhi keputusan pembelian, semakin baik gaji, motivasi kerja dan disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Ananda, C. F. (2022). Optimisme Menjaga Peluang 2022. *Sindo News*. https://candrafajriananda.com/optimisme-menjaga-peluang-2022/

Barra, M. A. Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F. S. Q., & Castillo-Castro, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. In Y. Iano, O. Saotome, G. L. K. Vásquez, C. C. Pezzuto, R. Arthur, & G. G. de Oliveira (Eds.), *Smart Innovation, Systems and Technologies* (pp. 592–597). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63

Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2023). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. In M. Z. Vizuete, M. Botto-Tobar, A. D. Cadena, & A. Z. Vizuete (Eds.), *Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 291–302). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11295-9_21

Do, T. T. (2018). How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal*, *14*(2), 396–409. https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0086

Ferreira, F. A. F., Jalali, M. S., Ferreira, J. J. M., Stankevičienė, J., & Marques, C. S. E. (2016). Understanding the dynamics behind bank branch service quality in Portugal: pursuing a holistic view using fuzzy cognitive mapping. *Service Business*, *10*(3), 469–487. https://doi.org/10.1007/s11628-015-0278-x

Kontan.co.id. (2020). Peran perbankan sangat besar dalam menggerakkan ekonomi nasional. *Kontan.Co.Id*. https://keuangan.kontan.co.id/news/peran-perbankan-sangat-besar-dalam-menggerakkan-ekonomi-nasional

Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, *42*, 100970. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970

OJK. (2022). *Laporan Profil Industri Perbankan*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, *7*(11), 23–33. https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23

Uzkurt, C., Ekmekcioglu, E. B., Ceyhan, S., & Hatiboglu, M. B. (2023). Digital technology use of SMEs during the COVID-19 pandemic in Turkey: mobile applications' role on motivation and job performance. *Kybernetes*. https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1189

Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, *4*(2), 265–273. https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272

Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 21–30. https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.35

Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., & Sheeraz, A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. In J. Xu, G. Duca, S. E. Ahmed, F. P. G. Márquez, & A. Hajiyev (Eds.), *Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 315–324). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_26