

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok

Ardhy Salam Al Azhar^{1*}, Catur Galuh Ratnagung²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
aardhysalam25@gmail, com^{1*}, dosen01410@unpam.ac.id²

Received 19 Januari 2026 | Revised 07 Februari 2026 | Accepted 18 Februari 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok. The method used is quantitative with a sample of 96 respondents. The results of the study show that Work Discipline has a significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value > t-table ($11.858 > 1.986$) and a sig value of $0.000 < 0.05$. Compensation has a significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value > t-table ($12.545 > 1.986$) and a sig value of $0.000 < 0.05$. Work Discipline and Compensation simultaneously have a significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F value > table F value ($116.419 > 2.700$) and sig value $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be said that Work Discipline (X1), Compensation (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Discipline; Compensation; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 96 responden. Hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,858 > 1,986$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,545 > 1,986$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($116,419 > 2,700$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, Maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Ketersediaan sumber daya yang memadai tidak akan optimal tanpa didukung oleh kualitas kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis menuntut perusahaan untuk mendorong adaptasi pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang adil.

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan,

tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Tingkat disiplin yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan output kerja dan pencapaian target perusahaan. Selain itu, kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi yang mendorong semangat kerja, loyalitas, serta stabilitas karyawan. Ketidakesesuaian dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan motivasi, memicu perilaku kerja negatif, dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Produktivitas karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun

kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, disiplin kerja dan kompensasi menjadi faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut,

penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok, yang ditunjukkan salah satunya melalui data absensi karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Total (%)	Terlambat	
			S	I	A		Total	(%)
2022	96	296	79	76	14	57,09%	55	18,59%
2023	96	292	86	81	12	61,31%	64	21,92%
2024	93	289	66	74	11	52,24%	85	29,41%

Sumber: PT Brexelle Berkah Uniti 2022-2024

Data absensi karyawan PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok pada tahun 2022–2024 menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan, seperti absensi tanpa keterangan yang paling banyak terjadi pada

tahun 2022 serta keterlambatan masuk kerja pada tahun 2024. Tidak adanya kebijakan dan sanksi yang tegas dari perusahaan menyebabkan perilaku tersebut dianggap lumrah oleh karyawan

Tabel 2. Data Kompensasi PT Brexelle Berkah Uniti tahun 2024

No	Pemberian Kompensasi (Finansial dan Non Finansial)	Keterangan
1	BPJS JKK	Ada
2	Tunjangan uang makan	Ada
3	Tunjangan hari raya	Ada
4	Bonus	Ada
5	Pensiun/pesangon karyawan kontrak	Tidak Ada
6	Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan	Ada
7	Insentif untuk karyawan	Ada
8	Upah lembur	Ada
9	Liburan/piknik	Tidak Ada
10	Jaminan Hari Tua	Tidak Ada

Sumber: PT Brexelle Berkah Uniti 2024

Di sisi lain, perusahaan telah memberikan beberapa bentuk kompensasi seperti BPJS JKK, tunjangan uang makan, tunjangan hari raya, bonus, program belajar dan kursus, gaji lembur, serta bonus kinerja. Namun, belum tersedianya fasilitas pensiun atau pesangon bagi karyawan kontrak, liburan atau piknik, serta jaminan hari tua diduga turut memengaruhi

menurunnya performa karyawan. Kompensasi yang dinilai masih rendah dan belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan pemerintah menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja karyawan, yang berdampak negatif pada operasional perusahaan.

Tabel 3. KPI PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok 2024

No	Indikator	Keterangan
1	Kualitas	2% - 5% dari total produksi adalah produk cacat, menunjukkan bahwa ada masalah signifikan dalam menjaga standar kualitas
2	Kuantitas	Karyawan hanya mencapai 90% - 95% dari target produksi yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa kuantitas produksi tidak mencapai target
3	Tanggung Jawab	Presentase kehadiran tepat waktu hanya sebesar 70,59% menunjukkan bahwa banyak karyawan yang masih sering terlambat
4	Kerjasama	Rata-rata skor evaluasi tim hanya 64,8% menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan cukup baik
5	Inisiatif	Rata-rata skor inisiatif karyawan 59,6% menunjukkan bahwa hanya hampir setengah dari seluruh karyawan yang memberikan ide atau saran pertahun

Sumber: PT Brexelle Berkah Uniti 2024

Kondisi tersebut tercermin dari masih ditemukannya produk cacat, tidak tercapainya target produksi, keterlambatan karyawan, serta minimnya ide dan saran yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin dan pemberian kompensasi yang belum optimal, sehingga karyawan tidak mampu menjalankan tanggung jawab kerja secara maksimal, menurunnya semangat dan loyalitas kerja, serta berujung pada kinerja yang belum optimal.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi dilakukan pada sektor manufaktur, instansi pemerintahan, atau perusahaan berskala besar. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung menguji masing-masing variabel secara parsial tanpa mengaitkannya dengan kondisi empiris spesifik perusahaan, seperti tingkat kehadiran dan kedisiplinan aktual karyawan.

Di sisi lain, masih terbatas penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta menengah, khususnya di wilayah Kota Depok. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem manajemen, serta budaya kerja membuka peluang terjadinya perbedaan hasil penelitian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin juga menjadi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Selain itu, disiplin berperan sebagai alat pengendalian dan peringatan bagi karyawan yang tidak mau mengubah sikap dan perilakunya, sehingga mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedomannya organisasi. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk pembinaan yang bertujuan memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar

secara sukarela bekerja secara kooperatif dan menaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan individu dalam mematuhi norma dan aturan, serta merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Para ahli menyatakan bahwa kompensasi mencakup gaji, upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas sebagai penghargaan atas sumbangan tenaga dan pikiran karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Akbar, & Faisal. M., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kemudian menurut Sedarmayanti (2015) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

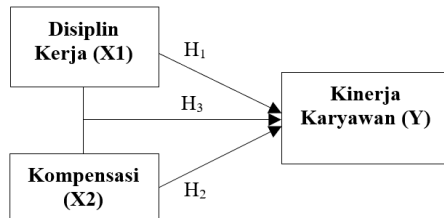
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kemampuan dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2005) dalam Dharma dan Candanna (2020) kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*), sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Simamora (2019:339) dalam Agustian (2019) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Agustian (2019) menjelaskan bahwa Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Berpikir

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Jadi dalam kaitannya dengan pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Colinearity Statistic Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.043	2.252		-1.351	.180		
	Disiplin Kerja	.514	.096	.426	5.371	.000	.488	2.051
	Kompensasi	.636	.104	.486	6.128	.000	.488	2.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF sebesar 2,051 kurang dari 10,00. Sehingga bisa disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar indikator kepatuhan kerja (X1) dan balas jasa (X2) pada performa pegawai (Y)

Uji Heteroskedastisitas

kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

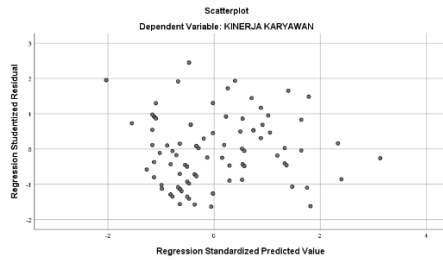
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.32995126
Most	Absolute	.073
Extreme	Positive	.073
Differences	Negative	-.050
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber data diolah (2025)

Temuan uji pada tabel menunjukkan signifikansi 0,200, melebihi dibanding batas 0,050. Oleh karena itu, sebaran persamaan pada tes ini sesuai dengan pola normal.

Dari grafik di atas terlihat titik-titik tersebar acak di sekitar angka 0 tanpa pola tertentu. Maka simpulannya regresi tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga valid digunakan sebagai data penelitian.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.715	.708	2.35487	1.849

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan uji di tabel memperlihatkan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi, kondisi tersebut didukung oleh

nilai Durbin-Watson 1,849 yang masuk dalam rentang 1.550 – 2.460.

Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.043	2.252			-1.351	.180
Disiplin Kerja	.514	.096	.426		5.371	.000
Kompensasi	.636	.104	.486		6.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah (2025)

Hasil tabel menghasilkan persamaan regresi $Y = -3,043 + 0,514X_1 + 0,636X_2$. hal ini menandakan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -3,043 dengan signifikansi 0,180 ($> 0,05$), artinya konstanta tidak signifikan secara statistik. Secara praktis, Disiplin Kerja terbukti memberi dampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan.

2. Koefisien Disiplin Kerja bernilai 0,514 dengan Sig. 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Kepatuhan Kerja memiliki dampak yang konstruktif dan bermakna terhadap Prestasi Pegawai

3. Koefisien Kompensasi sebesar 0,636 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), membuktikan bahwa Kompensasi juga memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.715	.708	2.35487

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

Dari analisis data sebelumnya didapatkan nilai R² sebesar 0,715, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor disiplin kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) memiliki kontribusi pengaruh

pada aspek performa karyawan (Y) sebesar 71,5% sementara bagian lainnya sebesar 28,5% ditentukan oleh aspek lain di luar lingkup penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.364	2.350		1.431	.156
Disiplin Kerja	.934	.079	.774	11.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data didapatkan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,858 > 1,986$) dari nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan

H₁ diterima variabel disiplin kerja (X₁) secara parsial memberikan dampak ber-pengaruh nyata positif pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.362	2.460		.147	.883
Kompensasi	1.035	.082	.791	12.545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan t_{hitung} ($12,545$) $> t_{tabel}$ ($1,986$) dengan $sig.$ $0,000 < 0,05$, sehingga H_{a2} dapat diterima, artinya

kompensasi (X₂) secara terpisah memberi dampak positif signifikan pada kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.182	2	645.591	116.419	.000 ^b
	Residual	515.724	93	5.545		
	Total	1806.906	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja
Sumber data diolah (2025)

Dari analisis data sebelumnya nilai $F_{hitung} = 116,419 > 3,09$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H₃ diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif bersama-sama antara variabel disiplin kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis hasil uji menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,858 > 1,986$) dengan nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan hipotesis H₁ terbukti atau variabel disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh sebagian yang berarti terhadap performa pegawai (Y).. Temuan ini diperkuat dengan kajian yang dikerjakan oleh Elysa Mardiana, Tik Budi Paryanti (2021) bertemakan Dampak Disiplin

Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek.

Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil hasil uji hipotesis memperlihatkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,545 > 1,986$) karena signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₂ terbukti bahwa kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial (Y). Hal ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Dian Tangkeallo, Sriyanti Salomba (2021) berjudul Kajian tentang Hubungan Disiplin dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai di UD. Karya Mandiri Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 116,419 > 2,700$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_3 diterima. Menunjukkan adanya hubungan positif dalam kombinasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didukung berdasarkan kajian yang ditulis oleh Arifin Zaini (2021) dengan judul dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap performa pegawai PT Miniso Internasional Company Palembang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,858 > 1,986$) dari nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima: disiplin kerja (X_1) berkontribusi positif signifikan secara parsial (Y).
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,545 > 1,986$) dari nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua terbukti, atau faktor penghargaan (X_2) sebagian memberi pengaruh positif signifikan pada performa pegawai (Y).
3. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 116,419 > 2,700$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_3 diterima. Menunjukkan adanya hubungan positif secara bersamaan antarvariabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., Kumadji, S., & Sunarti. (2016). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan dan loyalitas pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 171–177.
- Arifin, Z. (2021). Dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Miniso Internasional Company Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 45–55.
- Halin, H. (2018). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan Semen Baturaja di Palembang pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 121–132.
- Jesica, & Kempa, S. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

- Dalam R. Purba et al. (2023), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 55–64.
- Kasmir. (2017). *Customer service excellent: Teori dan praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kharisma, A., Putri, R., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 78–89.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Lubis, A. S., & Andayani, N. R. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan (service quality) terhadap kepuasan pelanggan PT Sucofindo Batam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 120–128.
- Mahira, R., Sari, D., & Putra, A. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 33–42.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 13(2), 101–110.
- Mardiana, E., & Paryanti, T. B. (2021). Dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 60–72.
- Masili, L., Rahman, A., & Yusuf, M. (2020). Analisis kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 88–97.
- Riyono, & Budiharja, G. E. (2016). Pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan brand image terhadap keputusan pembelian produk Aqua di Kota Pati. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 23–34.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta: CAPS Publishing.
- Tangkeallo, D., & Salomba, S. (2021). Hubungan disiplin dan kompensasi dengan kinerja pegawai di UD Karya Mandiri Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 95–106.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2012). *Service, quality & satisfaction*. Yogyakarta: Andi.