

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK DI JAKARTA

Kelvin Andrians<sup>1</sup>, Carol Daniel Kadang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kelvin.115200133@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: carolk@fe.untar.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 24-01-2024, revisi: 28-02-2024, diterima untuk diterbitkan: 18-04-2024

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software* Smart PLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out whether there is an influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT Pioneerindo Gourmet International Tbk. The number of samples used in this research was 100 respondents selected using purposive sampling techniques. The data obtained were analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) technique using Smart PLS version 4 software. The results of this study show that there is a positive influence of Work Discipline on Employee Performance, there is a positive influence of Work Motivation on Employee Performance, and there is the positive influence of compensation on employee performance at PT Pioneerindo Gourmet International Tbk.*

**Keywords:** work discipline, work motivation, compensation, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Dalam era globalisasi serta persaingan bebas saat ini, perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini berpengaruh pesat terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin untuk dicapai. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai penopang utamanya.

Manusia menjadi penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang tidak dapat tergantikan fungsinya dengan peralatan lain. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

PT Pioneerindo Gourmet International Tbk (d/h PT Putra Sejahtera Pioneerindo), didirikan pada tahun 1983 di Jakarta merupakan salah satu Perusahaan generasi pertama di Indonesia yang memperkenalkan konsep restoran cepat saji berbahan dasar ayam melalui merek dagang California Pioneer Chicken, terwaralaba Pioneer Take Out - Amerika Serikat.

Pada tahun 1989, Perusahaan memutuskan untuk mengubah status dari franchisee menjadi franchisor dan memproduksi dan memasarkan merek sendiri, yaitu California Fried Chicken (CFC). Basis usaha tersebut diperkuat dengan membentuk franchise dan anak perusahaan, yaitu PT Putra Asia Perdana Indah dan PT Mitra Hero Pioneerindo dan PT Pioneerindo Sugakico Indonesia, demi mendukung kinerja Perusahaan. Pada akhir tahun 2020, Perusahaan telah memiliki 4 merek dagang dengan 318 gerai yang dimiliki, yaitu 281 gerai CFC, 10 gerai Sapo dan 23 gerai Cal Donat, dan 4 gerai Sugakiya.

Tabel 1. Data terlambat karyawan

Nama Karyawan	Departemen	Jumlah Total Terlambat
Rifki Zaky	Internal Audit	6
Royyani Indah	Tax	6
Fw. Dwi Widiyanto	Finance	6
Irham Muzakir	Marketing	6
Zakiyyah Qurrotu	Construction	7
Atalya Septina Vional	It	7
Sevira Hasri	Finance	8
Jeffry	Accounting Ifac	10

Tabel 1 menunjukkan data absensi singkat karyawan yang terlambat masuk kerja pada periode bulan Mei 2022. Karyawan yang terlambat berasal dari departemen yang berbeda-beda serta memiliki jumlah total keterlambatan yang cukup banyak. Perusahaan harus melakukan evaluasi terkait hal ini, jika keterlambatan ini terus terjadi maka akan menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan karyawan dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah dan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya ialah motivasi kerja. Motivasi sebagai suatu proses yang dapat menentukan intensitas, arah, dan ketekunan dari seorang karyawan dalam upaya mencapai tujuan. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan akan merugikan dan berdampak negatif bagi perusahaan, jika tidak termotivasi karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar atau melebihi standar perusahaan karena apa yang menjadi motivasi mereka dalam bekerja tidak terpenuhi.

Berdasarkan survei Mazars yang dilakukan di Irlandia menjelaskan bahwa hanya 58% dari karyawan yang termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sedangkan 42% dari karyawan kehilangan motivasinya (McCarthy, 2013). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh karyawan agar kinerja yang mereka berikan selalu baik bagi perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil dari kontribusi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sendiri terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk seperti gaji, bonus, tunjangan, dan lain sebagainya. Kompensasi non finansial bisanya berupa sesuatu yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti meningkatkan fasilitas perusahaan dan promosi jabatan.

Pemberian kompensasi ini harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat mempertahankan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan dengan hal – hal yang telah diuraikan diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet international Tbk di Jakarta.”

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk?
- c. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk?

## **2. METODE PENELITIAN**

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan *office* yang ada di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk cabang pusat Jakarta dan objek yang ada pada penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat yang telah ditentukan oleh penulis sebagai dasar untuk melakukan penelitian. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja  $X_1$ , Motivasi Kerja  $X_2$ , dan Kompensasi  $X_3$  sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan  $Y$ .

Menurut Sugiyono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran dari penelitian (Noor 2011).

Populasi yang di digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *office* pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk cabang pusat Jakarta. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel diambil karena tidak semua penelitian mengharuskan untuk meneliti semua anggota populasi yang ada apabila jumlah populasi tersebut terlalu banyak dan juga tidak sesuai dengan kepentingan penelitian. Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji validitas**

Uji Validitas dalam penelitian ini merupakan salah satu rangkaian analisis PLS-SEM yang digunakan untuk menganalisis data. Dalam validitas konvergen, suatu indikator dapat dinyatakan signifikan dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika memiliki nilai *outer loadings*  $> 0,70$  (Chin & Todd, 1995).

Pada pengujian validitas konvergen yang ditunjukkan pada Tabel 2, terlihat bahwa nilai *outer loadings* untuk semua pernyataan pada setiap variabel yang ada pada penelitian ini memiliki nilai  $> 0,70$  sehingga dapat disimpulkan uji validitas konvergen dinyatakan valid dan pengujian dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil uji *outer loadings*

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,716			
X1.2	0,811			
X1.3	0,783			
X1.4	0,846			
X1.5	0,854			
X1.6	0,873			
X1.7	0,888			
X1.8	0,846			
X1.9	0,840			
X1.10	0,879			
X2.1		0,847		
X2.2		0,880		
X2.3		0,908		
X2.4		0,850		
X2.5		0,872		
X2.6		0,849		
X2.7		0,879		
X2.8		0,850		
X2.9		0,843		
X2.10		0,808		
X3.1			0,865	
X3.2			0,887	
X3.3			0,933	
X3.4			0,956	
X3.5			0,931	
X3.6			0,930	
X3.7			0,938	
X3.8			0,900	
X3.9			0,922	
X3.10			0,906	
Y1				0,746
Y2				0,845
Y3				0,829
Y4				0,881
Y5				0,905
Y6				0,864
Y7				0,912
Y8				0,887
Y9				0,803
Y10				0,740

### Uji reliabilitas

Pengujian reabilitas pada setiap variabel diukur dengan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,70 (Hair et al.,2014).

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,951	0,958
Motivasi Kerja (X2)	0,960	0,966
Kompensasi (X3)	0,979	0,981
Kinerja Karyawan (Y)	0,954	0,961

Tabel 3 merupakan hasil dari uji realibilitas pada penelitian ini. Nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada semua variabel menunjukkan nilai  $> 0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### Uji *R-square*

Uji *R-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  dibagi menjadi tiga teori diantara nya nilai  $R^2$  sebesar 0,25 yang berarti menggambarkan tingkat yang lemah, Nilai  $R^2$  0,50 yang artinya menunjukkan tingkat yang tergolong *moderate*, dan yang terakhir adalah nilai  $R^2$  sebesar 0,75 yang berarti menunjukkan tingkat yang kuat atau dapat dikatakan substansial.

Tabel 4. Hasil uji *R-square*

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,737

Tabel 4 menunjukkan nilai  $R^2$  variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,737 atau 73,7% yang berarti varians dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya yaitu 26,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### Uji *effect size*

Pengujian *Effect Size* ( $f^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar efek dari suatu variabel terhadap variabel lain. Terdapat tiga jenis nilai yang terdapat pada *effect size* ialah diantaranya nilai *effect size*  $F^2$  adalah bernilai 0,02 dan 0,15 dan juga 0,35. Nilai  $f^2$  yaitu 0,02 yang berarti memiliki pengaruh perubahan yang kecil. Nilai  $f^2$  yaitu sebesar 0,15 yang berarti memiliki perubahan yang bisa dikatakan *moderate* dan sedangkan untuk nilai  $f^2$  sebesar 0,35 berdampak efek perubahan yang besar Hair, Starstedt, Hopkins dan Kuppelwieser (2014).

Tabel 5. Hasil uji *effect size*

Variabel Independen	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja (X1)	0,030
Motivasi Kerja (X2)	0,387
Kompensasi (X3)	0,113

Tabel 5 menunjukkan hasil dari pengujian *effect size* yang dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai *effect size* yang paling besar dibandingkan kedua variabel independen lainnya yaitu sebesar 0,387, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memiliki efek perubahan yang besar terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Nilai *effect size* dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,030 dan variabel kompensasi sebesar 0,113 memiliki efek perubahan yang kecil.

#### Uji *Q-square*

Uji *Q-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan untuk mengestimasi dan memperkirakan, apabila nilai dari  $Q^2 > 0$  yang berarti model memiliki *predictive relevance* dan apabila, nilai  $Q^2 < 0$  menandakan bahwa model tidak mempunyai *predictive relevance* (Hair *et al.*, 2014).

Tabel 6. Hasil uji *Q-square*

Variabel	$Q^2$
Kinerja Karyawan	0,720

Tabel 6 menunjukkan nilai dari uji *predictive relevance* ( $Q^2$ ) yang diperoleh yaitu sebesar 0,720 serta memiliki nilai  $Q^2 > 0$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki *predictive relevance*.

### Uji *path coefficient*

*Path Coefficient* merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk menunjukkan atau memperlihatkan hubungan yang terdapat pada suatu variabel. *Path Coefficient* memiliki nilai rentang mulai dari -1 hingga dengan +1 yang berarti jika nilai *path coefficient* yang mendekati +1 maka terdapat hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen, apabila nilai dari *path coefficient* mendekati atau hampir -1 berarti menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji *path coefficient* ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji *path coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics (O/STDEV)</i>	<i>p-values</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,119	0,122	0,056	2,120	0,034
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,562	0,559	0,088	6,369	0,000
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,261	0,263	0,089	2,922	0,004

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,119. Artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,562. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif yaitu sebesar 0,261. Artinya jika kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### *Goodness of Fit (GoF)*

Uji *Goodness Of Fit* digunakan untuk menguji kecocokan model pada suatu penelitian. Nilai *GoF* dapat dihitung secara manual menggunakan rumus yang sudah tersedia dan dengan menggunakan nilai *AVE* dan Koefisien Determinasi. Berikut ini adalah hasil dari perhitungan *Goodness of Fit*:

$$\overline{AVE} = 0,7468$$

$$\overline{R^2} = 0,737$$

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{0,7468 \times 0,737}$$

$$GoF = 0,7418838184$$

Berdasarkan hasil perhitungan manual *GoF* di atas diperoleh nilai sebesar 0,7418838184 dan dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kecocokan yang cukup besar karena memiliki nilai di atas 0,36.

### Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis yang terdapat pada suatu penelitian itu diterima atau ditolak dengan melihat nilai dari *t-statistic* dan *p-values*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima atau positif apabila nilai *t-statistic* menunjukkan  $> 1,96$  dan nilai *p-value*  $< 0,05$ . Sedangkan jika nilai *t-statistic* menunjukkan  $< 1,96$  serta nilai *p-value*  $> 0,05$  maka hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 8. Hasil uji signifikansi

Hubungan Variabel	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	2,120	0,034
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	6,369	0,000
Kompensasi → Kinerja Karyawan	2,922	0,004

Hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H1: Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki *t-statistics* sebesar  $2,120 > 1,96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0,034 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini:

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki *t-statistics* yaitu sebesar  $6,369 > 1,96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H3: Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki *t-statistics* yaitu sebesar  $2,922 > 1,96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Hanny, C & Adiputra, I. G. 2020) yang juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan atau yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Nolisa & Edalmen, 2021) yang juga menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Isvandiari, A., & Fuadah, L. 2017) yang juga menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

## Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan agar bisa memberikan manfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, yaitu:

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan variabel independen lainnya yang dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan agar pengetahuan yang diperoleh semakin luas, misalnya saja seperti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan lain sebagainya.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitiannya, karena dengan semakin banyaknya sampel yang diperoleh maka data yang diperoleh juga akan semakin bervariasi sehingga dapat menjelaskan secara lebih rinci terkait pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
- c. Bagi Perusahaan Pioneerindo Gourmet International Tbk disarankan agar selalu memperhatikan Disiplin Kerja karyawan, Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan, dan pemberian Kompensasi, karena ketiga hal penting tersebut sangat berdampak bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai targetnya dan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

## Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing Utara dan teman – teman lainnya yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih juga kepada para responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk cabang pusat Jakarta yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner untuk melengkapi kekurangan data yang ada. Semoga hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang serupa.

## REFERENSI

- Chin, W. & Todd P. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *Journal of Management Information System Quarterly*, 9(5), 237-246.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Hair J. F., Starstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(4), 106-121.
- Hanny, C. & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Isvandari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Nolisa, E. & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 345-352. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11878>



- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, 7, 1-6.
- Purnomo Hadi, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48, 28-35.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sugiyono, (2006). *Statistik untuk Penelitian*, Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pariwisata Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2, 1-25.