

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA TOKO TANETE KOTA TIMIKA

Natalia Malomo

STIE Jambatan Bulan

nataliamalomo23@gmail.com

Tri Apriyono *

STIE Jambatan Bulan

tri.apriyono19@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance through work motivation at Tanete stores. The method used in this study is the associative method. The data collection techniques used by the researcher are observation and questionnaires. This is a quantitative study. The population of this study consists of 45 employees at Tanete Store, and all 45 employees were selected as the research sample using the census method. The data analysis method used is Smart PLS 3.0. Overall, the results of this study confirm that work discipline and compensation influence employee performance. Work discipline, compensation, and motivation influence employee performance. Work discipline influences employee performance through work motivation. However, compensation does not influence employee performance through work motivation.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Employee Performance, Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada toko tanete. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah Teknik observasi dan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Toko Tanete sebanyak 45 karyawan dan semua karyawan sebanyak 45 dijadikan sampel penelitian yang diperoleh menggunakan metode *sensus*. Metode analisis data yang digunakan adalah Smart PLS 3.0. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.*

Pendahuluan

Menurut Safika Nurul, (2020) Teknologi saat ini sedang mengalami suatu perkembangan yang cukup pesat. Hal ini mendorong fungsi kerja perusahaan dalam proses mencapai keuntungan yang maksimal. Jika relevan dengan tujuan masing-masing institusi selain untuk mewujudkan keuntungan yang diharapkan, Perusahaan terus berusaha untuk memperhitungkan kelangsungan hidupnya sekaligus mempertahankan karyawan yang berkerja di Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Upaya menumbuhkan sumber daya manusia yang inovatif, efisien dan berkualitas tinggi merupakan kendala utama yang dihadapi banyak perusahaan saat ini. Meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis akan memaksa perusahaan untuk memasukkan masalah kualitas sumber daya manusia kedalam strategi pengembangannya. Perusahaan juga perlu bersaing bukan hanya produktivitas melainkan juga dari segi kemampuannya dalam melayani masyarakat dengan baik.

Daya saing suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Perusahaan akan melakukan beberapa aspek pekerjaan untuk mencapai tujuannya dan membangun perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh karenanya, manajemen perlu mengatur dan mengelola SDM supaya dapat menggapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin baik, untuk itu disiplin juga turun berperang penting dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Santoso, (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan pedoman yang berlaku. Selain itu, kedisiplinan penting untuk pendidikan, penegakan mematuhi aturan, prosedur dan kebijakan yang ada di perusahaan. Disiplin bukan sekedar bentuk ketaatan, tapi perasaan bertanggung jawab atas peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Atas dasar ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan disiplin tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, disiplin adalah kunci sukses perusahaan.

Disiplin dapat dijelaskan bahwa karyawan yang datang dengan tepat waktu dan melakukan semua pekerjaan dengan baik dalam semua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Memiliki disiplin kerja akan memastikan ketertiban tetap terjaga dan lancar melakukan tugas untuk hasil terbaik. Pada disiplin kerja ada beberapa indikator yang harus dilakukan setiap karyawan yaitu ketepatan waktu, kepatuhan, dan bekerja etis. Toko Tanete menetapkan peraturan jam kerja mulai dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore, maka dengan ketentuan tersebut karyawan harus hadir sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Ketidakhadiran karyawan yang tinggi menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja di antara karyawan Toko Tanete, dan sebaliknya semakin rendah tingkat ketidakhadiran dari karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan tersebut, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi yang akan dicapai. Berikut adalah data absensi karyawan toko Tanete:

Tabel 1.1
Tabel Absensi Karyawan Toko Tanete
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah	JHK	Absensi		
		Karyawan	(Hari)	Izin	Alpha	Jumlah
1	Januari	45	26	2	6	8
2	Februari	45	26	3	4	7
3	Maret	45	26	2	3	5

4	April	45	26	3	5	8
5	Mei	45	26	4	2	6
6	Juni	45	26	5	4	9
7	Juli	45	26	2	3	5
8	Agustus	45	26	2	5	7
9	September	45	26	2	4	6
10	Oktober	45	26	3	2	5
11	November	45	26	4	4	8
12	Desember	45	26	4	3	7

Sumber: Data Diolah, 2023

Karyawan diharapkan mendapatkan kompensasi yang layak guna meningkatkan kinerjanya. Pengalokasian kompensasi atau bonus berdasarkan kinerja pegawai akan menghasilkan pegawai yang kompeten, artinya pegawai yang menyelesaikan tugas tepat waktu akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan ketika melakukan tugas-tugas yang menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan.

Menurut Zulkarnaen dan Suwarna, (2016) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dan dapat diselesaikan secara ilegal, tidak ilegal dan etis untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan termasuk Toko Tanete.

Toko Tanete berdiri sejak tahun 2000 oleh Thomas Haryono, dengan menyewa tempat usaha yang berlokasi di Jalan Polsek Magal Mimika Baru, Setelah 6 tahun kemudian, Toko Tanete pindah ke Jalan Cendrawasih samping Manna Bakery sampai sekarang. Toko Tanete juga mempunyai cabang di Jalan Hasanuddin. Toko Tanete merupakan toko yang menjual berbagai bahan-bahan bangunan serta berbagai produk kebutuhan pokok diantaranya beras, gula, minyak goreng dan bahan makanan lainnya. Selain itu, Toko Tanete juga sebagai distributor pampers merek sweety. Hingga saat ini Toko Tanete telah mempekerjakan karyawan sebanyak 45 orang.

Keadaan yang dialami Toko Tanete saat ini yakni terkait kinerja karyawannya yang kurang disiplin. Oleh karena itu toko ini perlu memperbaiki kedisiplinan karyawannya karena kehadiran merupakan salah satu indikator tingkat disiplin kerja karyawan perusahaan. Selanjutnya kompensasi dan motivasi turut berperan penting untuk pekerjaan karyawan.

Hal tersebutlah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Toko Tanete Kota Timika”.

Metode Penelitian

Sebuah penelitian akan berhasil dengan baik jika dilakukan dengan menggunakan metode yang tepat. Penggunaan metode penelitian yang benar diharapkan peneliti memperoleh hasil yang objektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Asosiatif. Metode Asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada Toko Tanete.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Analisis data ialah proses untuk menemukan solusi atas masalah yang sedang diselidiki. Dari Sugiyono (2017:147), analisis statistik ialah analisis data penelitian kuantitatif. Analisis jalur yang didukung oleh software Smart PLS 3.0 sebagai alat analisis untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menilai hasil jawaban responden berdasarkan kategori dan interval penilaian analisis deskriptif. Pada penelitian ini diukur berdasarkan 45 sampel dan terdiri dari 4 variabel laten yaitu disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka dapat diperoleh nilai setiap variabel, baik independent maupun variabel dependent sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk mengikuti, menaati dan menaati segala peraturan kerja yang diterapkan perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 9 indikator sebagaimana tanggapan responden pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Pernyataan Responden Pada Disiplin Kerja

Keterangan Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std.Devisa
Saya Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	45	1,000	5,000	3,556	0.908
Saya meminta Izin apabila tidak masuk kerja	45	2,000	5,000	4,044	0.729
Saya Pernah datang terlambat dan diberi teguran dari pimpinan	45	1,000	5,000	3,756	0.807
Saya Bekerja sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku	45	2,000	5,000	4,044	0.729
Saya Mematuhi SOP dalam melaksanakan pekerjaan.	45	2,000	5,000	3,867	0.806
Saya Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	45	3,000	5,000	4,067	0,712
Saya Menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati	45	2,000	5,000	3,800	0,748
Saya Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	45	2,000	5,000	3,867	0,859
Saya Bekerja sesuai etika dalam perusahaan dan sesama karyawan	45	2,000	5,000	4,067	0,646

Sumber: Data Diolah Smart PLS 3,2024

Berdasarkan hasil tabel 5.1 yang diperoleh dari hasil output Smart PLS 3. Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) terdapat pada indikator pertanyaan keenam dengan nilai sebesar 4,067 yaitu saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung, dan nilai rata-rata (mean) terkecil terdapat pada indikator pertanyaan keempat dengan nilai sebesar 3,556 yaitu saya selalu hadir tepat waktu pada jam. Selanjutnya bisa diketahui bahwa nilai minimum disetiap indikator pertanyaan variabel motivasi kerja, responden memberikan skor 1,000,2,000, dan 3,000. Dan nilai maksimum yang nilai oleh responden dari setiap item pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah skor 5,000. Nilai

standar deviasi pada setiap pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa sebaran data kurang bervariasi.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui 4 indikator sebagaimana tanggapan responden pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Pernyataan responden pada Kompensasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Penghasilan yang tercukupi	45	2,000	5,000	3,111	0,971
Gaji sesuai kemampuan kerja	45	1,000	5,000	3,111	0,962
Pemberian Bonus yang transparan	45	1,000	5,000	2,844	1,032
Besaran bonus sesuai pencapaian kerja	45	2,000	5,000	3,133	0,833

Berdasarkan hasil tabel 5.2 yang diperoleh dari hasil output Smart PLS 3. Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) terdapat pada indikator pertanyaan keempat dengan nilai sebesar 3,133 yaitu apakah saya merasa puas dengan besaran bonus yang saya terima berdasarkan pencapaian target atau kinerja, dan nilai rata-rata (*mean*) terkecil terdapat pada indikator pertanyaan ketiga dengan nilai sebesar 2,844 yaitu sejauh mana saya merasa bahwa sistem pemberian bonus di perusahaan ini adil dan transparan. Selanjutnya bisa diketahui bahwa nilai minimum di setiap indikator pertanyaan variabel motivasi kerja, responden memberikan skor 1,000, 2,000, dan 3,000. Dan nilai maksimum yang nilai oleh responden dari setiap item pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah skor 5,000. Nilai standar deviasi pada setiap pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa sebaran data kurang bervariasi.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah artinya cita-cita yang muncul berasal dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, serta terdorong buat melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan keikhlasan, suka hati serta sungguh-sungguh sehingga akibat dari kegiatan yang dilakukan mendapat akibat yang baik dan berkualitas. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui 8 indikator sebagaimana tanggapan responden pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Pernyataan Responden Pada Motivasi Kerja

Keterangan Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Gigih mengatasi rintangan dalam mencapai tujuan	45	2,000	5,000	3,889	0,767
Dedikasi tinggi untuk dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan saat menghadapi tantangan yang kompleks	45	3,000	5,000	4,156	0,698
Bersemangat dan termotivasi untuk bekerja setiap hari di tempat kerja.	45	2,000	5,000	3,933	0,712
Antusias dan memiliki energi positif dalam menjalankan pekerjaan	45	1,000	5,000	3,778	0,916
Saya menjaga disiplin kerja dengan konsisten mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku ditempat kerja	45	2,000	5,000	3,956	0,788
Saya selalu menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	45	2,000	5,000	3,956	0,788
Saya merasa bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada saya	45	2,000	5,000	4,000	0,816
Saya berusaha untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya demi mencapai hasil yang positif	45	3,000	5,000	4,089	0,755

Sumber: Data diolah Smart PLS 3,2024

Berdasarkan hasil tabel 5.3 yang diperoleh dari hasil output Smart PLS 3. Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) terdapat pada indikator pertanyaan kedua dengan nilai sebesar 4,156 yaitu saya berdedikasi tinggi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, bahkan ketika menghadapi tantangan yang kompliks, dan nilai rata-rata (*mean*) terkecil terdapat pada indikator pertanyaan keempat dengan nilai sebesar 3,778 yaitu saya merasa antusias dan memiliki energi positif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya. Selanjutnya bisa diketahui bahwa nilai minimum disetiap

indikator pertanyaan variabel motivasi kerja, responden memberikan skor 1,000,2,000, dan 3,000. Dan nilai maksimum yang nilai oleh responden dari setiap item pertanyaan pada variabel motivasi kerja adalah skor 5,000. Nilai standar deviasi pada setiap pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa sebaran data kurang bervariasi.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang dilakukan karyawan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan yang dibebankan karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui 8 indikator sebagaimana tanggapan responden pada tabel 5.4

Tabel 5.4
Pernyataan Responden Pada Kinerja Karyawan

Keterangan Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Hasil kerja yang memuaskan	45	3,000	5,000	4,022	0,447
Pencapaian standar kualitas kerja	45	3,000	5,000	4,067	0,327
Kontribusi dibidang output dan produksi	45	2,000	5,000	4,022	0,537
Target kuantitas tercapai	45	3,000	5,000	3,867	0,581
Menjalankan tugas yang baik dan tepat waktu	45	3,000	5,000	3,600	0,800
Penyelesaian pekerjaan secara efisien	45	3,000	5,000	3,800	0,749
Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	45	3,000	5,000	4,244	0,479
Menjalankan tanggung jawab dengan penuh integritas	45	3,000	5,000	3,667	0,789

Sumber: Data diolah Smart PLS 3,2024

Berdasarkan hasil tabel 5.3 yang diperoleh dari hasil output Smart PLS 3. Dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) terdapat pada indikator pertanyaan ketujuh dengan nilai sebesar 4,244 yaitu karyawan ini bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah ditugaskan, dan nilai rata-rata (*mean*) terkecil terdapat pada indikator pertanyaan kelima dengan nilai sebesar 3,600 yaitu karyawan ini menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat. Selanjutnya bisa diketahui bahwa nilai minimum disetiap indikator pertanyaan variabel motivasi kerja, responden memberikan skor 2,000 dan 3,000. Dan nilai maksimum yang nilai oleh responden dari setiap item pertanyaan pada variabel

motivasi kerja adalah skor 5,000. Nilai standar deviasi pada setiap pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa sebaran data kurang bervariasi.

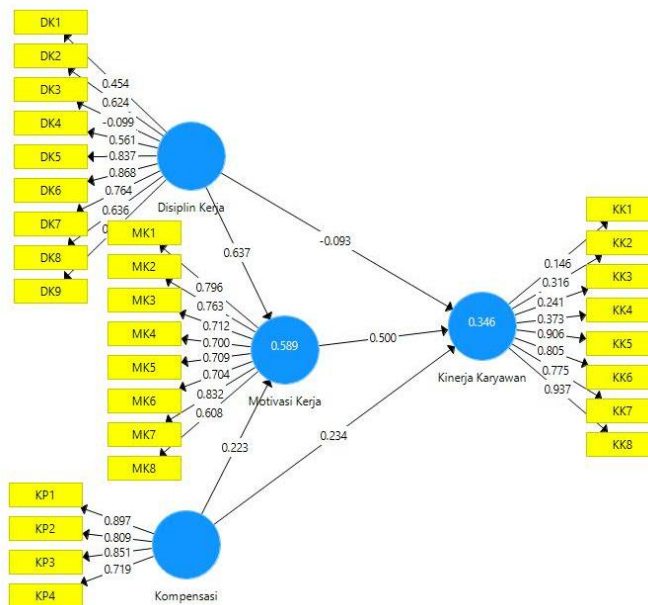
Analisis Partial Last Squer (PLS)

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *analisis partial last squer* (PLS), penggunaan alat analisis untuk mengukur dan memprediksi seberapa baik hubungan antar faktor yang diamati. Hasil analisa model struktural pada *partial last squers* (PLS) diperoleh dari beberapa tahap sebagai berikut:

a. Uji Outer Model

Pengujian outer model bertujuan untuk menguji kelayakan data yang selanjutnya akan digunakan sebagai pengukuran dengan beberapa pengujian berikut. Data hasil penelitian diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0 dengan bagan berikut:

Gambar 5.1 hasil pengolahan data tahap 1



Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 4 variabel dengan jumlah 29 pernyataan

Tabel 5.5
Outer Loading 1

Variabel	Indikator	Loading factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
	DK1	0,454	0,700	Tidak diterima
	DK2	0,624	0,700	Tidak diterima

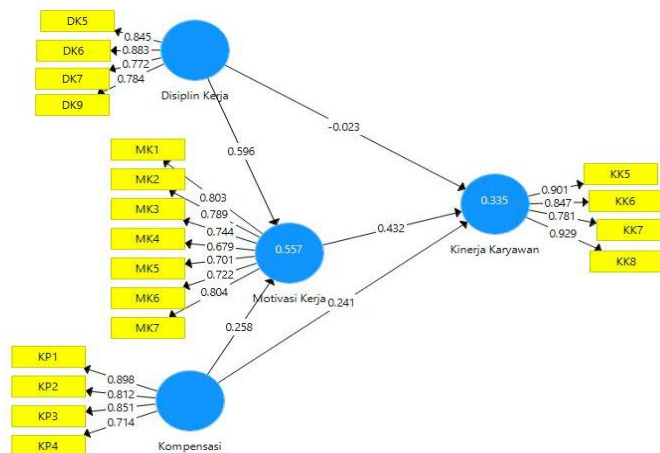
Displin Kerja	DK3	0,009	0,700	Tidak diterima
	DK4	0,561	0,700	Tidak diterima
	DK5	0,837	0,700	Diterima
	DK6	0,868	0,700	Diterima
	DK7	0,764	0,700	Diterima
	DK8	0,636	0,700	Tidak diterima
	DK9	0,704	0,700	Diterima
Kompensasi	KP 1	0,897	0,700	Diterima
	KP2	0,809	0,700	Diterima
	KP3	0,851	0,700	Diterima
	KP4	0,719	0,700	Diterima
Motivasi Kerja	MK1	0,796	0,700	Diterima
	MK2	0,763	0,700	Diterima
	MK3	0,712	0,700	Diterima
	MK4	0,700	0,700	Diterima
	MK5	0,709	0,700	Diterima
	MK6	0,704	0,700	Diterima
	MK7	0,832	0,700	Diterima
	MK8	0,608	0,700	Tidak diterima
	KK1	0,146	0,700	Tidak diterima
	KK2	0,316	0,700	Tidak diterima
Kinerja	KK3	0,241	0,700	Tidak diterima
	KK4	0,373	0,700	Diterima
	KK5	0,906	0,700	Diterima
	KK6	0,805	0,700	Diterima
	KK7	0,775	0,700	Diterima
	KK8	0,937	0,700	Diterima

Sumber: Data Diolah Smart PLS 3,2024

Convergent Validity dari model pengukuran dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor kontruknya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrumen $>0,70$. Berdasarkan pengolah data pertama dengan variabel disiplin kerja terdapat 5 instrumen yang tidak valid ($>0,70$) yaitu DK1,DK2,DK3,DK4 dan DK8 dan selebihnya valid ($>0,70$). Variabel kompensasi semua instrumen valid ($>0,70$). Variabel motivasi kerja terdapat satu instrumen tidak valid ($>0,70$) yaitu MK8 dan selebihnya valid $>0,70$. Variabel kinerja karyawan terdapa 4 instrumen tidak valid $>0,70$ yaitu KK1,KK2,KK3 dan KK4 dan selebihnya valid $>0,70$. Sehingga nilai *loading factor* yang $<0,70$ harus dieliminasi atau dihapus dari outer model.

Supaya memenuhi convergent validity yang disyaratkan yaitu lebih tinggi dari 0,70 maka dilakukan pengolahan yang kedua. Berikut ialah gambar 5.2 dan tabel 5.6

Gambar 5.2 Hasil pengolahan data Tahap 2



Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Disiplin	DK5	0,845	0,700	Diterima
	DK6	0,883	0,700	Diterima
	DK7	0,772	0,700	Diterima
	DK9	0,784	0,700	Diterima
Kompensasi	KP1	0,898	0,700	Diterima
	KP2	0,812	0,700	Diterima
	KP3	0,851	0,700	Diterima
	KP4	0,714	0,700	Diterima
Motivasi Kerja	MK1	0,803	0,700	Diterima
	MK2	0,789	0,700	Diterima
	MK3	0,744	0,700	Diterima
	MK4	0,679	0,700	Tidak diterima
	MK5	0,701	0,700	Diterima
	MK6	0,722	0,700	Diterima
	MK7	0,804	0,700	Diterima
Kinerja Karyawan	KK5	0,901	0,700	Diterima
	KK6	0,847	0,700	Diterima
	KK7	0,781	0,700	Diterima
	KK8	0,929	0,700	Diterima

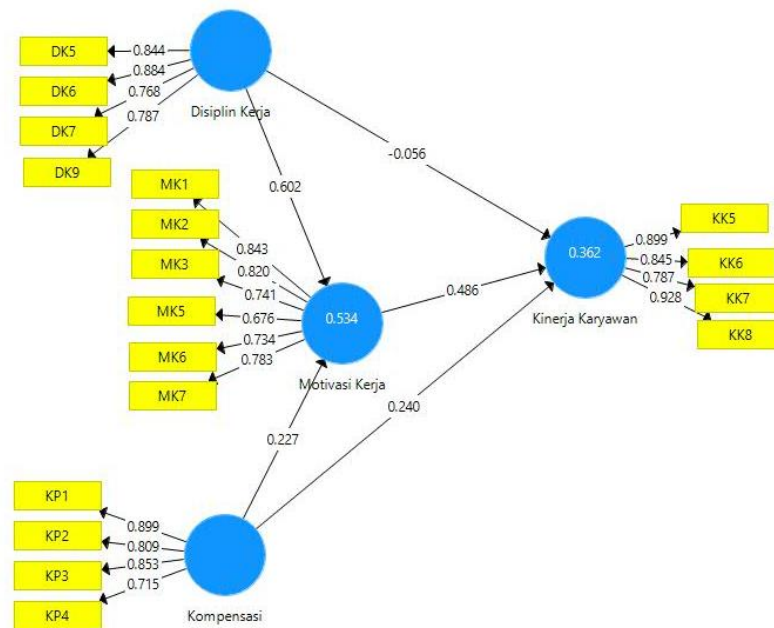
Sumber: data diolah Smart PLS

Validitas konvergen dari contoh yang mengevaluasi hubungan antara skor item/instruksi dengan skor konstruknya faktor penampungan dengan kriteria nilai masing-masing instrumen lebih dari

0,70. Sesuai pengolahan data kedua, variabel disiplin kerja untuk semua instrumen valid ($>0,70$). Variabel kompensasi semua instrumen valid ($>0,70$). Variabel motivasi kerja ada satu instrumen tidak valid ($>0,70$) yaitu MK4 dan selebihnya valid $>0,70$. Variabel kinerja karyawan semua instrumen valid $>0,70$. Akibatnya, nilai faktor pengisi yang kurang dari 0,70 wajib dihapus dari model luar.

Pengolahan ketiga dilakukan buat memenuhi persyaratan convergent validity, yaitu nilai lebih dari 0,70. Gambar 5.3 dan tabel 5.7 dapat ditemukan disini.

Gambar: 5.3 Hasil Pengolahan data tahap 3



Tabel 5.7 Cross Loading 5.7

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Disiplin	DK5	0,844	0,700	Diterima
	DK6	0,884	0,700	Diterima
	DK7	0,768	0,700	Diterima
	DK9	0,787	0,700	Diterima
Kompensasi	KP1	0,899	0,700	Diterima
	KP2	0,809	0,700	Diterima
	KP3	0,853	0,700	Diterima
	KP4	0,715	0,700	Diterima
Motivasi Kerja	MK1	0,843	0,700	Diterima
	MK2	0,820	0,700	Diterima
	MK3	0,741	0,700	Diterima
	MK5	0,676	0,700	Tidak diterima

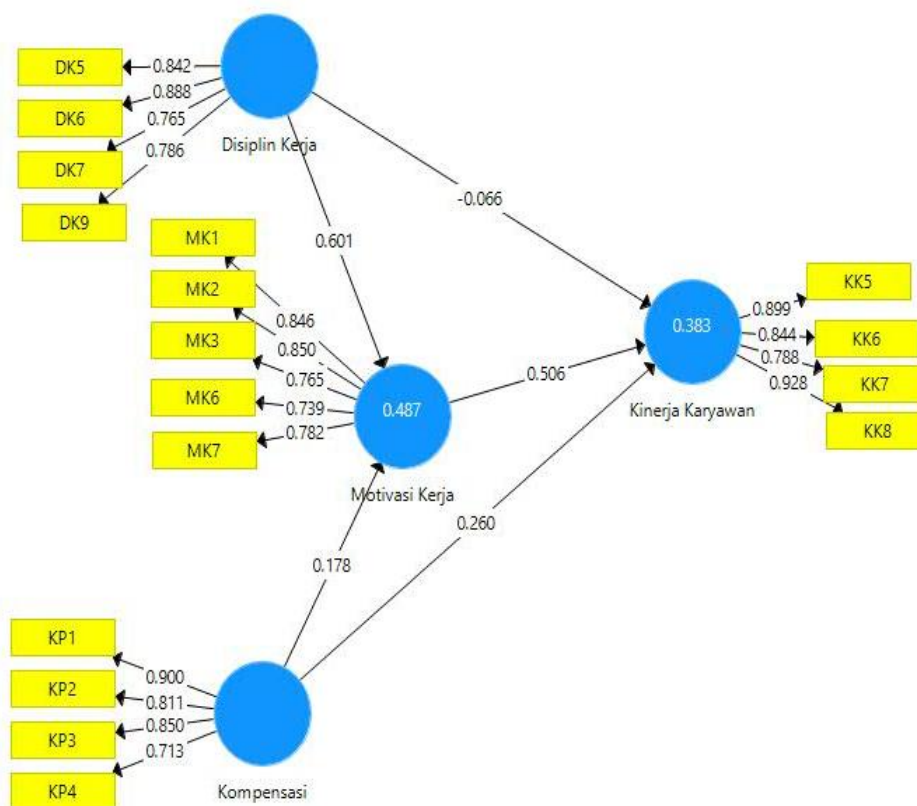
Kinerja Karyawan	MK6	0,734	0,700	Diterima
	MK7	0,783	0,700	Diterima
	KK5	0,899	0,700	Diterima
	KK6	0,845	0,700	Diterima
	KK7	0,787	0,700	Diterima
	KK8	0,928	0,700	Diterima

Sumber: data diolah Smart PLS 3

Model ini memberikan validitas konvergen dari pengukuran hubungan antara skor item atau instrumen dengan skor kontruknya pengisi faktor dengan kriteria nilai masing-masing instrument diatas 0,70. Sesuai pengolahan data ketiga, variabel disiplin kerja semua instrumen valid ($>0,70$), variabel kompensasi semua instrumen valid ($>0,70$), variabel motivasi kerja ada satu instrumen tidak valid ($>0,70$) yaitu MK5 dan selebihnya valid $>0,70$, variabel kinerja karyawan semua instrumen valid $>0,70$. Jadi, nilai faktor pengisi yang kurang 0,70 wajib dihapus dari model luar.

Pengolahan keempat dilakukan agar memenuhi persyaratan convergent validity, yaitu lebih dari 0,70. Gambar 5.4 dan tabel 5.8 dapat ditemukan disini.

Gambar 5.4 hasil pengolahan data tahap 4



Tabel 5.8 Cross Loading 4

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Disiplin	DK5	0,842	0,700	Diterima
	DK6	0,888	0,700	Diterima
	DK7	0,765	0,700	Diterima
	DK9	0,786	0,700	Diterima
Kompensasi	KP1	0,900	0,700	Diterima
	KP2	0,811	0,700	Diterima
	KP3	0,850	0,700	Diterima
	KP4	0,713	0,700	Diterima
Motivasi Kerja	MK1	0,846	0,700	Diterima
	MK2	0,850	0,700	Diterima
	MK3	0,765	0,700	Diterima
	MK6	0,739	0,700	Diterima
	MK7	0,782	0,700	Diterima
Kinerja Karyawan	KK5	0,899	0,700	Diterima
	KK6	0,844	0,700	Diterima
	KK7	0,788	0,700	Diterima
	KK8	0,928	0,700	Diterima

Sumber: Data Diolah Smart PLS 3, 2024

Sesuai akibat pengolahan data yang keempat, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka secara keseluruhan outer loading menunjukkan setiap indikator yang menyatakan variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan sudah diuji ditingkat validitas dengan nilai loading factor $>0,70$, maka hasil pengukuran dinyatakan valid.

a) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk mengetahui sejauh mana konstruk laten berbeda dengan konstruk lainnya dengan indikasi bahwa suatu konstruk mampu untuk menjelaskan fenomena yang akan diukur. Tingkat *discriminant validity* pada *cros loadings* dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 Cros Loading

	Disiplin Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
DK5	0,842	0,253	0,591	0,268
DK6	0,888	0,403	0,709	0,427
DK7	0,765	0,408	0,394	0,215
DK9	0,786	0,487	0,458	0,332
KP1	0,540	0,900	0,456	0,509
KP2	0,427	0,811	0,434	0,302
KP2	0,199	0,850	0,179	0,345
KP4	0,446	0,713	0,307	0,245
MK1	0,556	0,394	0,846	0,560
MK2	0,551	0,240	0,850	0,475

MK3	0,523	0,335	0,765	0,427
MK6	0,550	0,408	0,739	0,359
MK7	0,530	0,391	0,782	0,457
KK5	0,279	0,487	0,397	0,899
KK6	0,350	0,395	0,459	0,844
KK7	0,259	0,216	0,527	0,788
Kk8	0,446	0,463	0,593	0,928

Sumber: Data Diolah Smart PLS 3,2024

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, terlihat bahwa masing-masing indikator divariabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan memiliki nilai *cross loading* paling tinggi dibandingkan nilai *cross loading* yang diperoleh divariabel lainnya. Dari akibat tersebut, dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan indikator mempunyai validitas diskriminan yang baik serta akan dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

b) Composite Reliability

Untuk mengukur konsistensi data yang merupakan indikator dari konstruk menunjukkan hasil yang *reliabel* pada *composite reliability* dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10
Composite reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Rhoa_a	Composite reliability	Ave
Disiplin Kerja	0,841	0,884	0,892	0,675
Kompensasi	0,888	0,902	0,923	0,750
Motivasi Kerja	0,841	0,890	0,892	0,675
Kinerja Karyawan	0,856	0,860	0,897	0,636

Sumber: Data Diolah Smart PLS 3,2024

Berdasarkan pada tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability dari variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan $> 0,70$ dengan nilai masing disiplin kerja 0,892, kompensasi 0,923, motivasi kerja 0,892, dan kinerja karyawan 0,897. Sedangkan setiap hubungan antara indikator dengan variabel latennya $AVE \geq 0,50$ dengan nilai masing-masing disiplin kerja 0,675, kompensasi 0,750, motivasi kerja 0,675, dan kinerja karyawan 0,636. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan baik.

Evaluasi Model *Structural* atau *Inner Model*

Setelah menyelesaikan uji ukur reflektif (*outer model*) pada evaluasi selanjutnya mengevaluasi model struktural (*inner model*) untuk memprediksi hubungan sebab akibat. Pengujian model struktural dilakukan dengan menguji R Square untuk memprediksi kekuatan struktural dari variabel latennya.

a. Uji R Square

Uji R square adalah nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Kriteria untuk mengklasifikasikan nilai R square terdiri dari tiga tingkat yaitu 0,67 untuk pengaruh kuat, 0,33 untuk pengaruh moderat, dan 0,19 untuk pengaruh lemah.

Tabel 5.11
Uji R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,383	0,338
Motivasi Kerja	0,487	0,463

Sumber : Data Diolah Smart PLS 3, 2024

Berdasarkan pada tabel 5.11 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai R- square lebih dari 0,33 yakni sebesar 0,383 sehingga masuk dalam klasifikasi hubungan yang moderat. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memberikan sumbangsi pengaruh sebesar 38,3%. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki nilai R-square 0,487 artinya masuk dalam klasifikasi moderat. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memberikan sumbangsi pengaruh sebesar 48,7%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5.12
Hasil pengujian pengaruh langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.066	-0.068	0.217	0.306	0.760
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja_	0.601	0.611	0.102	5.907	0.000
Kompensasi_ -> Kinerja Karyawan	0.260	0.271	0.149	1.747	0.081
Kompensasi_ -> Motivasi Kerja_	0.178	0.181	0.124	1.432	0.153
Motivasi Kerja_ -> Kinerja Karyawan	0.506	0.513	0.172	2.934	0.004

Berdasarkan tabel 5.12 di atas maka, hasil pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Displin Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 0,306 dan P value sebesar 0,760. Namun, Displin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai t Statistik 5,907 dan P value 0,000.
2. Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 1,747 dan P Value sebesar 0,081. Selanjutnya kompensasi tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t statistik sebesar 1,432 dan P value sebesar 0,153
3. Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistik sebesar 2,034 dan P value 0,004.

Tabel 5.13
Hasil pengujian pengaruh tidak langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DK -> MK_ -> KK	0.304	0.319	0.135	2.250	0.025
Kompensasi_ -> MK_ -> KK	0.090	0.090	0.073	1.236	0.217

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,304 dengan t statistic 2,250 dan P Value 0,025.
2. Kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,090 dengan t statistic 1,236 dan P Values 0,217.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memaparkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada Toko Tanete Timika sangat ditentukan oleh disiplin kerja mereka. Perilaku serta sikap karyawan tersebut ditunjukkan oleh disiplin kerja mereka. Karyawan Toko Tanete mematuhi semua peraturan perusahaan. Dengan disiplin kerja, karyawan toko tanete mampu memberikan kinerja yang baik, yakni menuntaskan seluruh tugas yang diberikan kepadanya. Taraf disiplin kerja pegawai sebanding dengan tingkat kerjanya.

Akibat penelitian ini sejalan menggunakan penelitian sebelumnya yang dilakukan Pradipto serta Rahardja (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

Pengaruh Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memaparkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi (bonus) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Tanete Timika. Setiap orang bekerja tentunya untuk menaikkan taraf hidup, demikian pula dengan karyawan Toko Tanete. Pemberian bonus dari pimpinan otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan penelitian Priyanto (2016) yang menyatakan bahwa upah yang baik dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Akter dan Husain (2017) juga sepakat bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja

Hasil penelitian memberikan bahwa gaji atau bonus mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Tanete. Oleh sebab itu, bonus atau kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap orang bekerja tentunya untuk menaikkan taraf hidup, demikian pula dengan karyawan Toko Tanete. Pemberian bonus dari pimpinan otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan menggunakan penelitian sebelumnya yang dilakukan Pradipto dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, meningkat juga motivasi dalam suatu perusahaan. Akibat ini didukung oleh penelitian Siagian (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja

Penelitian memberikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Toko Tanete memberikan disiplin kerja yang baik. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik, akan memiliki motivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Khureh dkk. (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk. (2020) pula menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi untuk bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Akibat penelitian memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi dapat berperan penting dalam melalui motivasi. Hal ini menerangkan bahwa motivasi bisa berperan penting dalam menaikkan kinerja karyawan. Karyawan di Toko Tanete yang mempunyai

disiplin kerja yang baik serta dapat menaikkan kinerja mereka dengan memberikan dorongan serta motivasi kerja.

Akibat ini sejalan menggunakan temuan penelitian sebelumnya oleh Siagyan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja serta kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Hasil penelitian memaparkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berupa kenaikan gaji, tunjangan, bonus lembur, dapat memotivasi karyawan di Toko Tanete, untuk lebih giat dalam bekerja selain itu pemberian kompensasi dari pimpinan Toko Tanete mampu membuat karyawan untuk rajin datang bekerja.

Akibat tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Siagian (2018) yang menunjukkan bahwa gaji motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibat penelitian Ashari (2019) menegaskan bahwa motivasi membayar memberikan menyampaikan manfaat positif serta signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini pula didukung Effendi *et al.* (2020) juga mendukung bahwa kompensasi melalui bonus mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan bahwa:

- a. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.
- d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.
- e. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- f. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- g. Kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal yakni:

- a. Penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan, aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat karyawan yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- b. Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan oleh prestasi kerja karyawan. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompenasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Setelah mengetahui bahwa motivasi mampu memediasi peran dari disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pimpinan lebih memotivasi karyawan melalui evaluasi terhadap kinerja karyawan. Jika terdapat permasalahan mengenai karyawan, harus segera diberikan solusi terbaik agar tetap dapat bekerja secara optimal.
- c. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan kesah yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. T., & Wenerda, I. (2019). Metode Penelitian. *Medialog*.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585>
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *CKI On SPOT*, 10(1), 59–68. <http://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/viewFile/23/23>
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Ningsih, S., Restu, & Ahmad, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232. [tinggi.Begitupun%2520sebaliknya.&ved=2ahUKE](https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585)
- Safika, N., & Syaifullah. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang*, 15(01), 71–79.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272.
- Sopi, & Zumrotun, N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bri Cabang Semarang Ahmad Yani. *Jurnal STIE Semarang*, 11(2), 31–47.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52.
- Amalia, N. T., & Wenerda, I. (2019). Metode Penelitian. *Medialog*.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9585>
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *CKI On SPOT*, 10(1), 59–68. <http://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/viewFile/23/23>

- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Ningsih, S., Restu, & Ahmad, R. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 459–471.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Safika, N., & Syaifullah. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA LOGAMU MULIA. *Fakultas Bisnis Universitas Budhi Dharma Tangerang*, 15(01), 71–79.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sopi, & Zumrotun, N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bri Cabang Semarang Ahmad Yani. *Jurnal STIE Semarang*, 11(2), 31–47. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.365>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).