

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)

Euis Lestari Nurzakiah¹ Wenny Desty Febrian²

^{1,2}Fakultas Bisnis & Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara, Jakarta

¹ 111192032@mahasiswa.undira.ac.id

² wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline, work motivation and compensation on employee performance at PT Bily Indonesia. The research method used in this research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT Bily Indonesia, the number of samples used was 40 respondents using a saturated sampling technique. The instrument in this research uses a questionnaire. The data analysis method used in this research is multiple linear regression and the data processing tool used is the Statistical Program for Social Science (SPSS). The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance. With the findings in this research, the managerial implications that can be given to companies are that relevant agencies need to pay attention to work discipline and work motivation. The need for training and providing rewards for employees who are role models will motivate employees to be the best.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bily Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bily Indonesia, adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dan alat pengolahan data yang digunakan yaitu *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta motivasi kerja. Perlunya pelatihan

serta pemberian reward bagi karyawan yang menjadi teladan akan memotivasi karyawan untuk menjadi yang terbaik.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

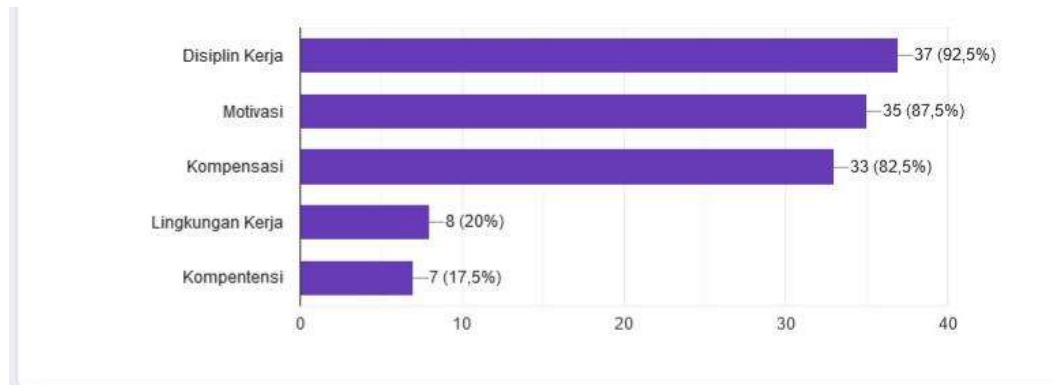
Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Menurut Kristanti & Lestari (2019), perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan sebagai keadaan daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisiensi dan produktivitas tingkat, yang menjamin daya tahan di pasar (Yuliana et al., 2016). Kinerja merupakan karakteristik dari hasil yang diidentifikasi untuk keperluan evaluasi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Menurut Marlius & Pebrina (2022), rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja, yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Billy Indonesia adalah kompensasi yang merupakan peran penting terhadap kinerja karyawan karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Salah satu penyebab menurunnya performa dari kompensasi adalah para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kebanyakan dari karyawan PT Billy Indonesia merasa kompensasi berupa yang gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Berikut ini terdapat data jumlah pegawai dan data kinerja perusahaan PT Billy Indonesia, yaitu :

Tabel 1 Jumlah Pegawai di PT Billy Indonesia

Jenis Kelamin	Karyawan Terlambat	Persentase (%)
Laki-laki	12	30%
Wanita	28	70%
Jumlah	40	100%

Sumber : PT Billy Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa PT. Billy Indonesia memiliki pegawai tetap berjumlah 40 orang yang terdiri dari laki laki sebanyak 12 orang dan perempuan sebanyak 28 orang dengan latar belakang SMA, SI dengan tugas yang berbeda-beda.



Gambar 2. Grafik Pra Survey Permasalahan Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil dari gambar, 2 pra survey diatas menunjukkan bahwa yang menjadi permasalahan kinerja karyawan tertinggi yaitu disiplin kerja sebesar 92,5% , motivasi kerja sebesar 87,5% dan kompensasi 82,5 %. Menurut Hermansyah (2023) disiplin merupakan wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum dan pegawai akan berusaha mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja dipaparkan Rima et al. (2023) pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplin organisasi maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik. Berikut data Tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan Periode Tahun 2020 – 2022 PD Billy Indonesia

Keterangan	Pencapaian Penilaian		
	2020 Persentas e (%)	2021 Persent ase (%)	2022 Persentase (%)
Sakit	19,7%	19,5%	18,4%
Mangkir	4,8%	6,4%	12,9%
Cuti	15,8%	15,3%	14,7%
Keterlambatan	19,7%	18,3%	17,6%
Total	60,1%	59,5%	63,6%

Sumber : PT Billy Indonesia (2020-2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas peneliti menunjukkan bahwa tingkat mangkir pada tahun 2020 sebesar 4,8% , tahun 2021 sebesar 6,4% dan tahun 2022 sebesar 12,9%. Dari tahun 2020, tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 terjadi peningkatan absensi karyawan mencapai 1,7%. Apabila seorang karyawan yang bekerja di PT Billy Indonesia melakukan mangkir sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut tanpa adanya surat ijin dalam 1 bulan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan.

Penilaian prestasi karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai setiap karyawan (Susanto et al., 2023). Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, dengan acuan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya (Windarto. 2017). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan (Gu et al., 2023). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hayati & Yulianto, 2021). Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya (Syafreddin et al. 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Billy Indonesia adalah kurangnya motivasi kerja seperti karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal itu membuat karyawan seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Wijaya & Fauji (2021), Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian menurut Desfitriady & Pandini (2023), kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Menurut Afandi, (2018) mengemukakan lima indikator kinerja karyawan, yaitu : Pertama, Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kedua, Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja

setiap karyawan itu masing- masing. Ketiga, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Keempat, Kerjasama dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Terakhir, Inisiatif dimana Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturannya berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Perkasa & Nabella (2023), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan individu untuk mengikuti segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Amelia & Ratnawili (2023), menyatakan motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018), mengemukakan dua indikator disiplin kerja, yaitu : Pertama, ketaatan waktu dimana Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan/intansi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari. Terakhir, tanggung jawab kerja dimana kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Rizky (2022), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Affini & Perkasa, (2021) Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan Anda. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Yuliana et al. (2021) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki kapasitas individu yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai seorang yang penting, sedangkan karyawan yang memiliki kapasitas individu merasa kurang baik dengan dirinya. Menurut Afandi (2018), mengemukakan lima indikator motivasi kerja, yaitu : Pertama, Balas Jasa merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang

merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Kedua, kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Ketiga, Fasilitas Kerja dimana Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan nikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Keempat, Pengakuan Dari Atasan dimana Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau ditolak. Terakhir, Prestasi Kerja merupakan Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda

Kompensasi

Menurut Rahayu & Juhaeti (2022), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan indikator upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Perkasa & Aji, (2019), Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Fahraini & Syarif (2022), mengemukakan dua indikator kompensasi, yaitu : Kompensasi Langsung dimana insentif dibayarkan waktu yang selalu tetap. Indikator kedua yaitu Kompensasi Tidak Langsung merupakan imbalan diluar gaji pokok. Berdasarkan dari uraian penjelasan dan beberapa penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini adalah:

Menurut Sukiyah et al., (2021) disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkanya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Persada et al. (2023) dalam penelitiannya menguji beberapa variabel seperti kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Ritel Indonesia Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

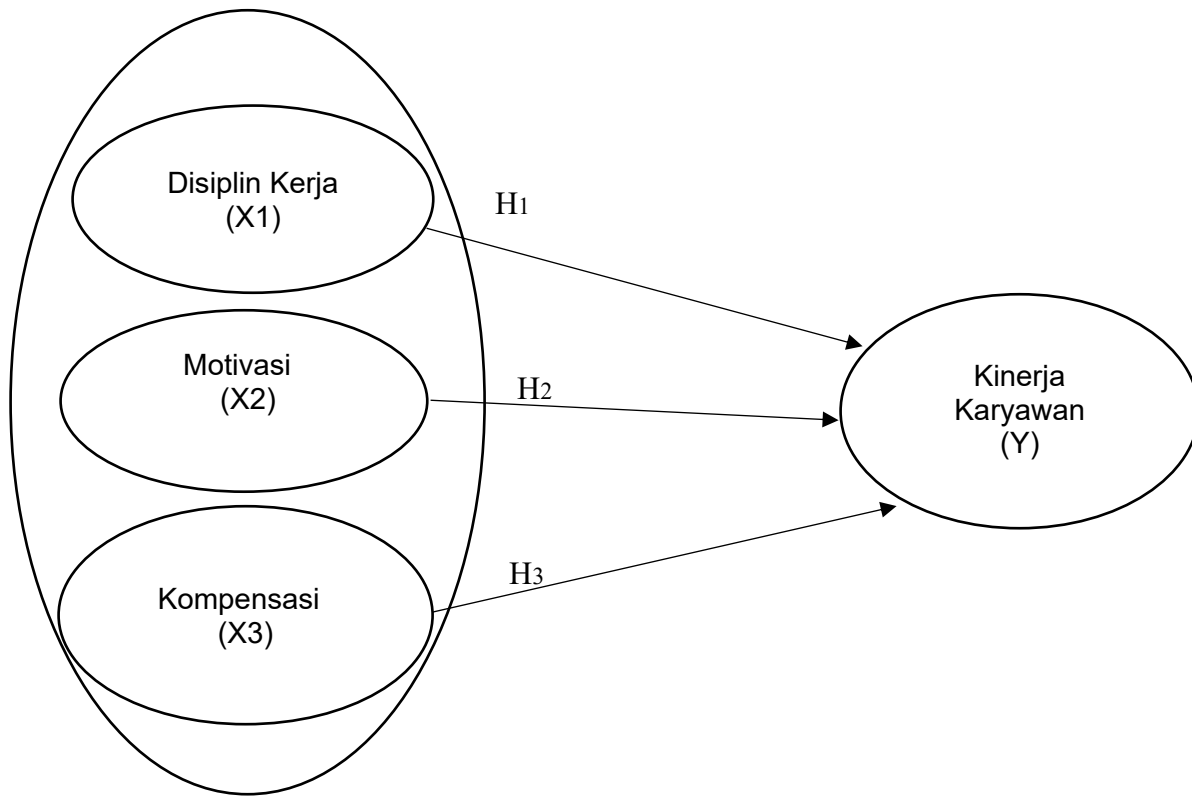
Menurut Ningsih et al., (2022), mengatakan setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Ningsih et al., (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Harris et al. (2022) pada penelitiannya mengenai motivasi karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode survei, responden penelitian ini berjumlah 390 pemilik UKM yang dipilih secara simple random sampling. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner online melalui media sosial. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Dahlia & Fadli (2022), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Marlius & Pebrina (2022) yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Fernando & Nuridin (2022) dengan hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persada et al. (2023) dalam penelitiannya menguji beberapa variabel seperti kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. luas ritel indonesia

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Rancangan penelitian menjelaskan secara singkat mengenai alur penelitian yang akan diteliti oleh penulis (Yuliana, 2020). Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Penelitian ini dilakukan selama delapan bulan mulai bulan Januari 2023 bertempat di Bily Indonesia. Pemilihan studi kasus berdasarkan jangkauan penulis dengan responden. Populasi penelitian ini terdiri dari 40 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Keseluruhan karyawan akan dijadikan sebagai responden. Pertanyaan kuesioner dijabarkan sesuai indikator dalam penelitian. Responden memilih jawaban yang tepat pada pernyataan – pernyataan dari setiap variabel pada kuesioner. Kuesioner di susun dan disebar dalam bentuk Google Form.

Pernyataan – pernyataan tersebut diukur dengan instrumen berskala ordinal. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah data dengan aplikasi software SPSS versi 26. SPSS merupakan kepanjangan dari *Statistical Package for the Social Sciences* yang memiliki tampilan yang user friendly dengan cara penggunaan yang mudah dan biasa digunakan untuk pengolahan dan menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis. Software ini umumnya digunakan untuk ilmu sosial saja, namun perkembangan berikutnya digunakan untuk berbagai disiplin ilmu (Purwanto et al., 2021). Indikator ukur yang digunakan dalam pengujian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabelnya. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji asumsi klasik, uji t, uji simultan uji f, uji koefisien determinan dan analisa regresi berganda.

Hasil Olah Data Demografi Responden

Tabel 4. Demografi Responden

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	12	30%
Perempuan	28	70%
Usia		
<20 Tahun	3	7,5%
21 - 25 Tahun	18	45%
26 - 30 Tahun	10	25%
31 - 35 Tahun	9	22,5%
Lama Bekerja		
< kurang dari 1 Tahun	3	7,5%
1 – 2 Tahun	13	32,5%
3- 4 Tahun	9	22,5%
> lebih dari 4 Tahun	15	37,5%
Penghasilan Per Bulan		
< Kurang dari Rp 4.000.000	10	25%
Rp 4.000.000 - Rp 6.000.000	19	47,5%
Rp 7.000.000 – Rp. 8.000.00	11	27,5%

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 4 diatas menjelaskan data yang diolah sebanyak 40 responden dengan karakteristik responden laki – laki 30% dan perempuan 70%, Usia responden 20 tahun 7,5%, usia 21-25 tahun 45%, usia, 26-30 tahun 10%, dan usia 31-35 tahun 22,5% . Lama bekerja responden <1 tahun 7,5%, 1-2 tahun 32,5% 3-4 tahun 22,5% dan >4 tahun 37,5%. Penghasilan per bulan responden <Rp4.000.000 25%, Rp 4.000.000 - Rp 6.000.000 47,5% dan Rp 7.000.000- 8.000.000 27%. Jabatan responden HRD 2%, coordinator cabang 4% dan staff 94%.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,352	0,312	Valid
X1.2	0,634	0,312	Valid
X1.3	0,618	0,312	Valid
X1.4	0,575	0,312	Valid
X1.5	0,579	0,312	Valid
X1.6	0,645	0,312	Valid
X2.1	0,575	0,312	Valid
X2.2	0,699	0,312	Valid
X2.3	0,631	0,312	Valid
X2.4	0,665	0,312	Valid
X2.5	0,555	0,312	Valid
X2.6	0,732	0,312	Valid
X2.7	0,560	0,312	Valid
X2.8	0,545	0,312	Valid
X2.9	0,516	0,312	Valid
X2.10	0,381	0,312	Valid
X3.1	0,745	0,312	Valid
X3.2	0,577	0,312	Valid
X3.3	0,535	0,312	Valid
X3.4	0,471	0,312	Valid
X3.5	0,760	0,312	Valid
X3.6	0,674	0,312	Valid
X3.7	0,491	0,312	Valid
Y1	0,782	0,312	Valid
Y2	0,673	0,312	Valid
Y3	0,771	0,312	Valid
Y4	0,747	0,312	Valid
Y5	0,782	0,312	Valid
Y6	0,736	0,312	Valid
Y7	0,784	0,312	Valid

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y8	0,663	0,312	Valid
Y9	0,564	0,312	Valid
Y.11	0,476	0,2876	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa koreksi item pernyataan korelasi total tiap item memiliki nilai $>$ rtabel (0,312). Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
X1	0,851	Reliabel
X2	0,882	Reliabel
X3	0,858	Reliabel
Y	0,915	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 dan nilai *r* bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Suryani, (2019) Keakuratan data dinilai menggunakan uji asumsi klasik. Metode standar pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27073613
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.122
	Positive	.089
	Negative	-.122
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 7 diatas menggunakan metode *One sample kolmogrov smirnov* sebesar 40 nilai *exact Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200, berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4.349	3.100		1.403	.169	
X1	.444	.119	.363	3.720	.001	.730 1.369
X2	.323	.090	.370	3.579	.001	.650 1.538
X3	.361	.116	.332	3.116	.004	.611 1.637

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas diatas dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF >0,10.

Tabel 9. Uji Autokorelasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.729	3.404	1.867

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, di peroleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.867 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 dengan demikian tidak terjadinya autokorelasi

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Gleiser

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.413	2.089		1.155	.256
	X1	-.041	.080	-.100	-.516	.609
	X2	.032	.061	.108	.528	.601
	X3	-.014	.078	-.039	-.186	.854

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel 10 diatas menggunakan uji gleiser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yang ditunjukkan dengan sig. Lebih besar dari 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 11. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.349	3.100		1.403	.169
X1	.444	.119	.363	3.720	.001
X2	.323	.090	.370	3.579	.001
X3	.361	.116	.332	3.116	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Dari nilai T hitung variable disiplin kerja terlihat nilai T hitung > T table ($3,720 > 1,6883$) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai T hitung variable motivasi kerja terlihat nilai T hitung > T table ($3,579 > 1,6883$) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai T hitung variable kompensasi terlihat nilai T hitung > T table ($3,116 > 1,6883$) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan . nilai signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1250.389	3	416.796	35.964	.000^b
	Residual	417.211	36	11.589		
	Total	1667.600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah (2024)

Terlihat dari nilai F hitung > F table ($35,964 > 2,87$) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variable disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi, signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Tabel 13. Nilai Koefisien Determinan
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.729	3.404	1.867

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Diketahui nilai R Square sebesar 0,750 atau 75% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y sebesar 75% dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.349	3.100		1.403	.169		
X1	.444	.119	.363	3.720	.001	.730	1.369
X2	.323	.090	.370	3.579	.001	.650	1.538
X3	.361	.116	.332	3.116	.004	.611	1.637

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 4,349 + 0,444 (X1) + 0,323 (X2) + -0,361 (X3)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, Nilai konstanta sebesar 4,349 menyatakan bahwa jika nilai variabel X1, X2 dan X3 tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 4,349. Kedua, Koefisien korelasi variabel disiplin kerja 0,444 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Beban Kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,444 kali. Ketiga, Koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X2) 0,323, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,323 kali, Terakhir, Koefisien korelasi variabel kompensasi 0,361 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,361 kali.

Pembahasan

Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Displin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Billy Indonesia secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,720 > 1,6883$ dengan nilai Signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Displin Kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukiyah et al (2021) menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung pernyataan dari Persada et al. (2023). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Billy Indonesia secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,579 > 1,6883$ dengan nilai Signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadilah (2022); Harris et al. (2023) menyimpulkan bahwasannya motivasi dapat merubah perilaku seseorang dikarenakan motivasi mampu mendorong seseorang agar lebih meningkatkan kinerjanya. Maka itu, sangatlah penting untuk perusahaan mampu memberikan suatu motivasi kepada karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Billy Indonesia secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,116 > 1,6883$ dengan nilai Signifikansi $0.004 < 0.05$ Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). pegawai. Keadaan ini berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang lebih berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marlius & Pebrina (2022) serta Persada et al. (2023) menyimpulkan bahwasannya Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan Perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sementara hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dengan temuan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu instansi terkait perlu memperhatikan perihal disiplin kerja serta motivasi kerja. Perlunya pelatihan serta pemberian *reward* bagi karyawan yang menjadi teladan akan memotivasi karyawan untuk menjadi yang terbaik. Dengan keterbatasan dalam penelitian, maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas. Selain itu diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan kompetensi.

Referensi

- Afandi. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>
- Amelia, K. R., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 163-175.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Fadilah, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fernando, F., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rajaerba Indochem. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2), 510–521.
- Gu, M., Zhang, Y., Li, D., & Huo, B. (2023). The effect of high-involvement human resource management practices on supply chain resilience and operational performance. *Journal of*

- Management Science and Engineering*, 8(2), 176-190. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.712>
- Haris, N., Jamaluddin, J., & Usman, E. (2023). The effect of organizational culture, competence and motivation on the SMEs performance in the Covid-19 post pandemic and digital era. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 29-40.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Hermansyah, E. O. (2023). Pengaruh Pemimpin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan: The Influence of Leaders, Competence and Work Environment on the Performance of Government Employees. *Jurnal Hukum Sasana*, 9(2), 425-438.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- 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. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Nasution, P. (2022). *Landasan Teori Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi*. 2018, 6.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. 2(1), 52–63.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Perkasa, D. H., Parashakti, R. D., Novita, M. I., Herawaty, Y., & Febrian, W. D. (2023). *Motivation , Work Discipline , and Satisfaction on Employee Performance of PT . Vindo Post-pandemic Covid-19 : A Proposed Study*. 2023, 242–248. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).

- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 216-227.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rima, R., Hidayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3).
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjssdm.v2i3.3017>
- Susanto, P. C., Syailendra, S., & Suryawan, R. F. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59-68.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Wardianti, N. K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. NusantaraSakti Group Bandar Lampung*. 11–22.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Windarto, A. P. (2017). Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN III Pematangsiantar Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurasik (Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika)*, 2(1), 84-95.
- Yuliana, L. (2020). Manajemen Rantai Pasok Produksi Rak Piring Aluminium Di Depok (Studi

Kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 3(2), 97-105.

Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis Strategi Korporat Pengetahuan Aset dan Opini Pakar Terhadap Kinerja Perusahaan Terbuka. *Ekobisman: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 1(2), 122-142.

Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47-56.