



## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta

Aang Syahdina<sup>1\*</sup>, Yoa Kim Dong<sup>2</sup>, Salma Novi Fitriani<sup>3</sup>, Siti Safrida<sup>4</sup>, Siti Marlina<sup>5</sup>,  
Sinta Okta Alawiyah<sup>6</sup>

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

\*Email Korespodensi: [aangsyahdina@ymail.com](mailto:aangsyahdina@ymail.com)

Diterima: 19-10-2025 | Disetujui: 29-10-2025 | Diterbitkan: 31-10-2025

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Global Bintang Timur in the Tebet area of Jakarta. This study used a method of collecting data by distributing questionnaires to 62 employees. The results obtained stated that compensation The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant impact on employee performance. The P-value is 0.000 which is smaller than 0.05, indicating significant results. From the T-statistics side, the value of 6.375 is greater than 1.96, so it can be concluded that there is a significant relationship between work discipline and employee performance. In addition, the results of the study also show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a P-value of 0.000 which is smaller than 0.05. The T-statistics value is 4.036. Research shows that salary and benefits have a positive and real impact on employee work ability, and a disciplined attitude at work also has a positive and real impact on employee work ability.*

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

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami pengaruh kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet Jakarta. Penelitian ini menggunakan cara mengumpulkan data dengan mendistribusikan kuesioner kepada 62 orang karyawan. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa kompensasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai P-value adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hasil yang signifikan. Dari sisi T-statistik, nilai 6,375 lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai T-statistiknya adalah 4,036. Penelitian menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan memengaruhi secara positif dan nyata kemampuan kerja karyawan, serta sikap disiplin dalam bekerja juga memengaruhi secara positif dan nyata kemampuan kerja karyawan.

**Katakunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Aang Syahdina, Yoa Kim Dong, Salma Novi Fitriani, Siti Safrida, Siti Marliana, & Sinta Okta Alawiyah. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1548-1565. <https://doi.org/10.63822/8nth2n06>

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, diperlukan pengelolaan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan agar karyawan dapat bekerja secara produktif, efisien, serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Tanpa pembekalan dan pengembangan yang baik, kemampuan dan prestasi karyawan akan sulit berkembang.

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab, mencakup kualitas, kecepatan, ketepatan, inisiatif, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang baik menjadi indikator potensi karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Namun, pada praktiknya banyak perusahaan menghadapi penurunan kinerja karyawan, termasuk di PT. Global Bintang Timur Express. Permasalahan utama yang ditemukan yaitu menurunnya kecepatan pengiriman paket dan kurang optimalnya tanggung jawab kerja. Dua faktor yang diduga paling berpengaruh terhadap kondisi ini adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan, baik yang berupa uang maupun yang tidak berupa uang, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka. Menurut Marwansyah (2016), “kompensasi harus adil dan layak agar karyawan merasa dihargai.” Suprihatin (2019), “juga menekankan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai berkualitas.” Dalam kenyataannya, di PT. Global Bintang Timur Express memberikan kompensasi kepada karyawan yang belum cukup baik, misalnya insentif yang tidak diberikan secara tepat atau gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta tidak diberikan tepat waktu, sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dan performa mereka menjadi jelek.

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang siap mengikuti peraturan dan pedoman perusahaan. Menurut Keith Davis seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), “disiplin merupakan cara manajemen untuk memperkuat kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.” Sedangkan Sinambela (2019) “mendefinisikannya sebagai kemampuan bekerja secara konsisten, teliti, dan sesuai ketentuan.” Disiplin menjadi alat penting bagi manajer untuk mengarahkan perilaku pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa di PT. Global Bintang Timur Express, disiplin kerja karyawan masih rendah. Banyak karyawan sering datang terlambat, tidak taat terhadap aturan, dan kurang peduli terhadap sanksi yang diberikan. Tingkat ketidakhadiran pun terus meningkat setiap bulan meskipun peraturan dan sanksi telah dijelaskan dengan jelas.

PT. Global Bintang Timur Express adalah perusahaan jasa pengiriman yang melayani pengantaran dokumen dan barang, baik dalam negeri maupun ke luar negeri. Perusahaan ini menggunakan teknologi berbasis aplikasi Android dan iOS untuk layanan antar-jemput barang, sehingga memudahkan pelanggan tanpa harus datang langsung ke kantor. Perusahaan juga berkomitmen memberikan pelayanan setiap hari tanpa jeda.

**Tabel 1. Kriteria Untuk Menentukan Nilai Kinerja Karyawan**

| Kriteria | Nilai  | Keterangan  |
|----------|--------|-------------|
| A        | 91-100 | Sangat Baik |
| B        | 80-90  | Baik        |
| C        | 70-79  | Cukup       |
| D        | 61-69  | Kurang      |
| E        | <60    | Buruk       |

(Sumber : PT Global Bintang Timur Express DC Tebet-JKT25,2023)

**Tabel 2. Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Global Bintang Global Express Periode 2023 DC Tebet-JKT25**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Kriteria |    |    |   |   |
|-------|-----------------|----------|----|----|---|---|
| 2023  | 73              | A        | B  | C  | D | E |
|       |                 | 40       | 20 | 13 | - | - |

(Sumber : PT Global Bintang Timur Express DC Tebet-JKT25,2023)

Berdasarkan hasil data penilaian kinerja, terdapat 13 karyawan yang memperoleh kategori C (Cukup). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kinerja yang belum optimal. Jika hal ini dibiarkan, maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menurunnya produktivitas, menumpuknya pekerjaan, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus memberikan gaji yang adil dan meningkatkan sikap disiplin para karyawan. Memberikan gaji yang cukup dapat membantu mengurangi kekhawatiran karyawan terhadap kebutuhan uang dan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Menurut Hasibuan, seperti dijelaskan oleh Erfin Ardianti (2018), “kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, bisa berupa uang, barang, atau layanan, sebagai bentuk apresiasi atas peran mereka dalam menjalankan operasional perusahaan secara lancar.” Namun, di PT. Global Bintang Timur Express, kompensasi yang diterima karyawan belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara, pemberian insentif dan gaji sering terlambat dari jadwal yang seharusnya, yaitu tanggal 20 setiap bulan. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara target kerja dan gaji yang diterima.

Sebagai contoh, target kerja per karyawan ditetapkan sebanyak 2.400 item per bulan dengan upah Rp1.200 per item, sehingga total insentif yang seharusnya diterima mencapai Rp2.880.000. Namun, beberapa karyawan yang telah mencapai target melaporkan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan perhitungan yang ditetapkan perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja.

Selain kompensasi, Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2016), “disiplin kerja adalah cara seseorang mematuhi aturan-aturan perusahaan, baik yang sudah ditulis maupun yang tidak.” Disiplin ini menjadi dasar penting agar karyawan bisa bertanggung jawab dan menjaga ketertiban saat bekerja.

Namun, Pada kenyataannya, tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Global Bintang Timur Express di wilayah Tebet, Jakarta Selatan masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan beberapa masalah seperti:

- Karyawan sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas,
- Lupa atau lalai mengisi absensi,
- Tidak hadir tanpa keterangan yang valid,
- Kurang patuh terhadap pembagian tugas (job description),
- Kurangnya ketegasan pimpinan dalam menegakkan peraturan, sehingga aturan hanya berlaku bagi karyawan yang disiplin saja.

Selain itu, pada masa Harbolnas (Hari Belanja Online Nasional), beban kerja meningkat tajam karena jumlah paket yang melonjak. Rutinitas yang monoton dan durasi kerja yang panjang membuat sebagian karyawan kehilangan motivasi dan semangat kerja. Beberapa karyawan bahkan enggan melaksanakan job description yang menjadi tanggung jawabnya, dan hal ini semakin memperburuk kedisiplinan di tempat kerja.

## KAJIAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam dunia bisnis modern, peranan Sumber Daya Manusia semakin menjadi hal yang penting untuk membantu mencapai tujuan-tujuan sebuah organisasi. Sekarang, perusahaan tidak hanya memperhatikan modal dan teknologi, tetapi juga fokus pada kemampuan orang-orang dalam mengelola sumber daya tersebut.

Menurut Afandi (2018:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran para karyawan secara efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai.” Selain itu, Afandi juga menjelaskan bahwa MSDM mencakup beberapa kegiatan seperti merekrut, memilih, mengembangkan, merawat, dan menggunakan sumber daya manusia agar tujuan individu serta organisasi dapat tercapai.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM berfungsi untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan potensi dan tanggung jawabnya.

### 2. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bukan hanya dasar untuk menentukan naik pangkat atau besarnya gaji, tetapi juga menjadi tanda bagaimana berhasilnya suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan jumlah tugas yang dikerjakan seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.”

Sedangkan Menurut Afandi (2018:83), “kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing, tanpa melanggar hukum, nilai moral, atau aturan etika.”

Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **b. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi individu terhadap organisasi. Menurut Afandi (2018:87), “penilaian kinerja adalah cara mengukur seberapa besar kontribusi seseorang dalam sebuah organisasi, yang dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan tanggung jawabnya.” Penilaian ini penting karena menjadi dasar dalam pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, dan perbaikan kinerja karyawan ke depannya.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Siagian (2015), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Kompensasi, yaitu kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan kepada pegawai. Jika kompensasi diberikan dengan baik dan adil, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Sebaliknya, kompensasi yang kurang layak dapat menurunkan motivasi dan kinerja.
2. Disiplin kerja, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mengoreksi perilaku pegawai agar sesuai dengan aturan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.”

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2017:67), “terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor kemampuan (ability) — meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pendidikan dan keterampilan). Karyawan dengan kemampuan tinggi dan ditempatkan sesuai bidangnya akan mencapai kinerja optimal.
2. Faktor motivasi (motivation) — merupakan dorongan internal yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini terbentuk dari sikap individu terhadap pekerjaannya serta situasi lingkungan kerja.”

### **d. Dimensi dan indikator kinerja karyawan**

Pada penelitian ini peneliti mengemukakan dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara A.A. (2014:75), yaitu :

**Tabel 3. Dimensi dan indikator Kinerja karyawan**

| DIMENSI         | INDIKATOR     |
|-----------------|---------------|
| Kualitas kerja  | 1. Ketelitian |
|                 | 2. Kemampuan  |
| Kuantitas kerja | 1. Kecepatan  |
|                 | 2. Kepuasan   |

|                |                          |
|----------------|--------------------------|
| Tanggung jawab | 1. Hasil kerja           |
|                | 2. Pengambilan keputusan |
|                | 3. Sarana dan prasarana  |
| Kerja sama     | 1. Jalinan kerjasama     |
|                | 2. Kekompakan            |
| Inisiatif      | 1. Kemandirian           |

Sumber : Mangkunegara A.A. (2014:75)

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah hal penting yang memengaruhi semangat kerja, sikap baik, dan disiplin karyawan. Karena itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan beban kerja yang mereka kerjakan.

Menurut Andrew E. Sikula yang disebutkan dalam Mangkunegara (2017:83), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kerja mereka, bisa berupa uang atau penghargaan lainnya.” Sementara itu, menurut Hasibuan (2017), “kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada Perusahaan.”

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusinya, yang dirancang untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil serta memotivasi peningkatan kinerja.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2017:84), “terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Peraturan Pemerintah – Ketentuan seperti upah minimum, pajak, dan inflasi berpengaruh terhadap kebijakan kompensasi.
2. Penawaran Bersama – Proses tawar-menawar antara perusahaan dan karyawan memengaruhi besaran upah.
3. Standar dan Biaya Hidup – Kompensasi harus mempertimbangkan kebutuhan hidup minimum pegawai.
4. Perbandingan Upah – Tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran upah.
5. Permintaan dan Persediaan Tenaga Kerja – Kondisi pasar tenaga kerja turut menentukan tingkat upah.
6. Kemampuan Perusahaan Membayar – Kompensasi harus disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan agar tetap berkelanjutan.”

#### c. Dimensi dan Indikator kompensasi

Dasar penentuan dimensi dan indikator dalam penelitian ini diambil dari pemikiran Hasibuan yang

*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta*  
 Syahdina, et al.)

dikutip dalam Purwanto S. dan Katidjan (2017), lalu ditampilkan dalam bentuk tabel.

**Tabel 4. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

| DIMENSI                                                     | INDIKATOR                 |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Kompensasi langsung<br>( <i>Direct compensation</i> )       | 1. Gaji                   |
|                                                             | 2. Bonus                  |
|                                                             | 3. Insentif               |
|                                                             | 4. Tunjangan              |
|                                                             | 5. Pesangon               |
| Kompensasi tak langsung<br>( <i>Indirect compensation</i> ) | 1. Promosi jabatan        |
|                                                             | 2. Jaminan kesehatan      |
|                                                             | 3. Keselamatan kerja      |
|                                                             | 4. Kesempatan belajar     |
|                                                             | 5. Pujian dan penghargaan |

Sumber: Hasibuan dalam Purwanto S, Katidjan (2017)

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11), “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, di syahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Menurut Afandi (2018:12), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.”

##### b. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara A.A. (2017:129) “ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

###### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

###### 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.”

##### c. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. “Rivai (2018:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta*  
Syahdina, et al.)



2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.”

#### **d. Dimensi serta Indikator disiplin kerja**

Penerapan dimensi serta indikator disiplin kerja ditujukan untuk semua karyawan dalam organisasi, sehingga dapat menjadi acuan bersama dalam menjaga keteraturan kerja.

**Tabel 5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

| <b>DIMENSI</b>       | <b>INDIKATOR</b>                                                        |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Ketaatan waktu       | 1. Kehadiran selalu sesuai jadwal kerja yang ditentukan                 |
|                      | 2. Mampu memanfaatkan jam kerja secara optimal                          |
|                      | 3. Memiliki konsistensi dalam hadir tanpa ketidakhadiran yang tidak sah |
| Tanggung jawab kerja | 1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan                  |
|                      | 2. Target pekerjaan                                                     |
|                      | 3. Membuat laporan kerja harian                                         |

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antarvariabel melalui data berbentuk angka. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh data terkait kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Global Bintang Timur Express cabang DC Tebet–JKT25 Jakarta Selatan dengan fokus untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Global Bintang Timur Express cabang DC Tebet–JKT25 yang berjumlah 73 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 62 orang sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi awal mengenai kondisi di lapangan, kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif dari responden, sedangkan observasi digunakan untuk mengamati langsung perilaku dan aktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Analisis ini meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi model struktural, serta pengujian hipotesis. Uji validitas dilakukan melalui analisis indikator dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan p-value pada taraf signifikansi 5%. Melalui metode ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Keterangan    | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|--------------|----------------|
| Laki-laki     | 55           | 88,7%          |
| Perempuan     | 7            | 11,3%          |
| <b>Jumlah</b> | <b>100</b>   | <b>100%</b>    |

(Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu 55 orang (88,7%), sementara responden perempuan hanya 7 orang (11,3%). Dari total 62 responden, 55 orang (88,7%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 7 orang (11,3%) adalah perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan    | Jumlah orang | Persentase (%) |
|---------------|--------------|----------------|
| SMA           | 47           | 75,8%          |
| Diploma       | 6            | 9,7%           |
| Sarjana       | 9            | 14,5%          |
| <b>Jumlah</b> | <b>100</b>   | <b>100%</b>    |

(Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2023)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 7, mayoritas responden menempuh pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 47 orang (75,8%). Selanjutnya, 9 responden (14,6%) berpendidikan sarjana dan 6 responden (9,6%) berpendidikan diploma.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Frekuensi  | Presentase (%) |
|---------------|------------|----------------|
| 17-27 Tahun   | 29         | 46,8%          |
| 28-38 Tahun   | 27         | 43,5%          |
| >38 Tahun     | 6          | 9,7%           |
| <b>Jumlah</b> | <b>100</b> | <b>100%</b>    |

(Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2023)

Tabel 8 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 17–27 tahun, yaitu 29 orang (46,8%). Selanjutnya, responden berusia 28–38 tahun berjumlah 27 orang (43,5%), sedangkan sisanya 6 orang (9,7%) berusia di atas 38 tahun.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Validitas dan Realibilitas Konstruk

**Tabel 10. Uji Validitas - Construct Reability and Validity**

| Variabel             | Average Variance Extracted (AVE) |
|----------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,638                            |
| Kompensasi (X1)      | 0,669                            |
| Disiplin Kerja (X2)  | 0,726                            |

(Sumber: Olah data SmartPLS 3, 2023)

Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 10, nilai AVE untuk variabel Kinerja Karyawan (0,638), Kompensasi (0,669), dan Disiplin Kerja (0,704) semuanya berada di atas ambang batas 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti secara valid.

#### 2. Validitas Diskriminan

**Tabel 11. Validitas Diskriminan – Cross Loading**

| Kode item | Kompensasi | Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan |
|-----------|------------|----------------|------------------|
| KK1       | 0.655      | 0.675          | 0.847            |
| KK2       | 0.534      | 0.429          | 0.721            |
| KK3       | 0.798      | 0.541          | 0.798            |
| KK4       | 0.614      | 0.593          | 0.729            |
| KK5       | 0.586      | 0.493          | 0.737            |
| KK6       | 0.658      | 0.552          | 0.850            |
| KK7       | 0.694      | 0.631          | 0.848            |
| KK8       | 0.633      | 0.669          | 0.796            |
| KK9       | 0.642      | 0.485          | 0.788            |
| KK10      | 0.654      | 0.591          | 0.807            |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| KS1 | 0.850 | 0.539 | 0.669 |
| KS2 | 0.840 | 0.551 | 0.632 |
| KS3 | 0.855 | 0.529 | 0.695 |
| KS4 | 0.781 | 0.451 | 0.552 |
| KS5 | 0.812 | 0.529 | 0.737 |
| KS6 | 0.764 | 0.444 | 0.535 |
| DK1 | 0.507 | 0.752 | 0.510 |
| DK2 | 0.479 | 0.826 | 0.522 |
| DK3 | 0.542 | 0.866 | 0.593 |
| DK4 | 0.499 | 0.906 | 0.629 |
| DK5 | 0.543 | 0.901 | 0.669 |
| DK6 | 0.605 | 0.850 | 0.696 |

(Sumber: Olah data SmartPLS 3, 2023)

Berdasarkan Tabel 11, nilai korelasi setiap variabel lebih tinggi dibandingkan variabel lain, menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki discriminant validity yang baik karena indikatornya lebih dominan pada blok variabel masing-masing.

### 3. Uji Reliabilitas

**Tabel 12. Uji Reabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Kriteria | Kesimpulan |
|----------------------|------------------|-----------------------|----------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,937            | 0,946                 | 0,7      | Reliabel   |
| Kompensasi (X1)      | 0,901            | 0,924                 | 0,7      | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)  | 0,924            | 0,941                 | 0,7      | Reliabel   |

(Sumber: Olah data SmartPLS 3, 2023)

Tabel 12 memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, serta Disiplin Kerja masing-masing berada di atas 0,7. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk menggambarkan hubungan antar konstruk laten. Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai  $R^2$  yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat dikategorikan kuat ( $\geq 0,67$ ), sedang ( $\approx 0,33$ ), dan lemah ( $\approx 0,19$ ). Selain itu, digunakan juga Adjusted  $R^2$  untuk memberikan koreksi agar hasil estimasi tidak bias.

**Tabel 13. Inner Model R-Square**

| Variabel             | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,701    | 0,691             |

(Sumber: Olah data SmartPLS 3, 2023)

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  untuk konstruk Kinerja Karyawan mencapai 0,701, yang berarti bahwa kombinasi variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan sekitar 70,1% variasi dalam kinerja. Sementara itu, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,691 memberikan gambaran bahwa model tetap memiliki daya jelaskan yang kuat meskipun telah dikoreksi terhadap potensi bias.

Predictive Relevance ( $Q^2$ ) merupakan uji untuk menilai kemampuan prediktif model melalui prosedur blindfolding. Nilai  $Q^2$  menunjukkan seberapa baik model dapat memprediksi data observasi. Kriteria penilaiannya yaitu: nilai  $Q^2 > 0,35$  menunjukkan kemampuan prediksi kuat, sekitar 0,15 menunjukkan moderat, dan 0,02 atau lebih rendah menunjukkan lemah atau tidak baik.

**Tabel 14. Inner Model Q-Square**

|                      | SSO     | SSE     | $Q^2(=1-SSE/SSO)$ |
|----------------------|---------|---------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 620.000 | 360.534 | 0,418             |
| Kompensasi (X1)      | 372.000 | 372.000 |                   |
| Disiplin Kerja (X2)  | 372.000 | 372.000 |                   |

(Sumber: Olah data SmartPLS 3, 2022)

Tabel 14 menunjukkan hasil pengujian predictive relevance ( $Q^2$ ) terhadap konstruk Kinerja Karyawan. Nilai SSO sebesar 620.000 dan SSE sebesar 360.534 menghasilkan  $Q^2$  sebesar 0,418. Karena nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol, maka model dinyatakan memiliki kemampuan prediktif yang cukup terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai  $Q^2$  untuk variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja belum ditampilkan karena nilai SSE sama dengan SSO, sehingga  $Q^2$  tidak dapat dihitung secara langsung.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 3, nilai R-kuadrat sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan faktor-faktor lainnya. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika perusahaan memiliki rencana kompensasi yang lebih baik. Karyawan dapat didorong untuk berkontribusi semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan perusahaan jika mereka menerima kompensasi yang adil, terbuka, dan berdasarkan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa rencana kompensasi yang dijalankan dengan baik sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan sebaik mungkin.

Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, Yuritanto & Marsudi (2021) “yang menemukan bahwa kinerja karyawan di Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato sangat dipengaruhi oleh kompensasi.” Menurut penelitian mereka, pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan akan meningkatkan antusiasme dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, kesimpulan ini didukung oleh penelitian Adiba & Rosita (2023) “yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi kerja, selain pengaruh langsung.” Menurut Yani (2022), “pemberian gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.” Oleh karena itu, gaji merupakan alat penting untuk membangun hubungan yang baik dan saling menguntungkan antara pemberi kerja dan karyawan.

Kesimpulan studi ini adalah bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali rencana penggajian mereka agar lebih sesuai dengan tuntutan, beban kerja, dan tingkat tanggung jawab karyawan. Tunjangan, bonus, dan insentif non-moneter seperti pengakuan dan kesempatan untuk kemajuan karier harus dimasukkan dalam kompensasi selain gaji pokok. Salah satu taktik yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi staf agar lebih berorientasi pada hasil adalah dengan menerapkan kompensasi berbasis kinerja. Selain itu, kebijakan kompensasi yang jelas dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji regresi linier sederhana memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memberikan pengaruh signifikan terhadap variasi kinerja karyawan (Y), dengan kekuatan hubungan tercermin dari nilai  $R^2$  sebesar 0,701. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Efektivitas dan efisiensi kerja meningkat sejalan dengan penerapan disiplin yang baik, yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, pengelolaan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Menurut penelitian Abdullah, Husain & Bahari (2023), “disiplin kerja merupakan komponen penting dalam menentukan kinerja karyawan terbaik, terutama di perusahaan dengan struktur kerja yang terukur.” Selain itu, penelitian Arifin & Sasana (2022), “menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas individu dan organisasi.” “Disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan, sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih efisien untuk mencapai tujuan, menurut Farhan & Indriyaningrum (2023).” Oleh karena itu, disiplin berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku sekaligus budaya tempat kerja yang mendorong kinerja jangka panjang.

Kesimpulan studi ini adalah bahwa manajemen organisasi harus senantiasa menanamkan nilai-nilai disiplin kerja kepada seluruh karyawan melalui pelatihan, kebijakan, dan contoh kepemimpinan. Penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang adil diperlukan untuk meningkatkan kesadaran bahwa profesionalisme membutuhkan disiplin. Selain itu, melalui supervisi rutin, kritik yang membangun, dan dengan adanya komunikasi yang baik, perusahaan mampu membangun suasana kerja yang kondusif dan mendorong disiplin. Perusahaan dapat membangun Lingkungan kerja yang tercipta akan lebih efisien, produktif, serta berfokus pada pencapaian hasil dengan menerapkan disiplin sebagai budaya organisasi.

### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, kriteria penilaian menggunakan statistik dengan pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistic melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05, yang berarti hubungan antarvariabel signifikan. Sebaliknya, jika T-statistic  $\leq 1,96$  dan p-value  $\geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak karena tidak signifikan.

**Tabel 15. Hipotesis Testing**

|                                            | Original sampel (O) | Sampel Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Value |
|--------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|---------|
| Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)     | 0,558               | 0,562           | 0,088                      | 6,375                    | 0,000   |
| Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y) | 0,367               | 0,371           | 0,091                      | 4,036                    | 0,000   |

(Sumber : Olah data SmartPLS 3,2023)

Uji hipotesis pada Tabel 15 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai T-statistic tercatat 4,036 dengan p-value 0,000. Karena T-statistic melebihi 1,96 dan p-value berada di bawah 0,05, maka hipotesis pertama diterima. Artinya, kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis menghasilkan nilai T-statistic 4,036 dengan p-value 0,000. Karena syarat T-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 terpenuhi, hipotesis kedua dapat diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis lebih lanjut memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 serta p-value yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kompensasi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti ini terlihat dari nilai T-statistic yang melebihi 1,96 dan p-value yang lebih rendah dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wairoroy (2016), “yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

**Tabel 16. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

| Hipotesis   |                                                                                       | Keterangan |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Hipotesis 1 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, terbukti signifikan sehingga diterima. | Diterima   |
| Hipotesis 2 | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan dan diterima.       | Diterima   |



|                |                                                                                                  |          |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Hipotesis<br>3 | Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan, dinyatakan diterima. | Diterima |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Bintang Timur Express (DC Tebet-JKT25). Pemberian kompensasi yang layak, sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan pegawai, serta diberikan tepat waktu, mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang bekerja secara teratur, hadir tepat waktu, dan menaati peraturan perusahaan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja.

## SARAN

Bagi Perusahaan: memperkuat sistem kompensasi dengan menyesuaikan gaji, insentif, dan tunjangan secara lebih transparan dan berbasis kinerja, Penerapan sistem absensi digital serta evaluasi disiplin secara berkala dapat membantu meningkatkan kepatuhan karyawan dan anajemen juga perlu memberikan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan prestasi atau peluang pengembangan karier, untuk menjaga motivasi jangka panjang.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan menambahkan Variabel-variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar model penelitian lebih komprehensif. Penelitian dapat diperluas ke cabang lain atau perusahaan sejenis di industri jasa ekspedisi untuk Dengan menggunakan jangka waktu penelitian yang lebih lama, penelitian bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai dampak kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam berbagai periode waktu.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menyoroti variabel kompensasi dan disiplin kerja. Faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, maupun variabel eksternal lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum dimasukkan dalam analisis.

Jumlah responden hanya mencakup 62 karyawan pada satu cabang (DC Tebet-JKT25), sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh unit perusahaan atau industri sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat, & Hariyaty Ab Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator* (1 ed.). Zanaf



- Publishing.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *JURNAL PARAMETER*, 6(1), 38–49.
- Aurellie, V. I., & Permatasari, R. I. (2023). *PENGARUH PENERAPAN WORK FROM HOME DAN KOMITMEN ORGANSIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT KERJA TICKETING STAFF PADA PT. ADYA TOURS JAKARTA*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i2.1070>
- Basyroh, I. (2022). *PENGARUH TATA KELOLA PERUSAHAAN, PROFITABILITAS DAN KEBIJAKAN DIVIDEN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN Akhmad Riduwan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Dwikristianto, A., Dan, S., & Kempa, S. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA* (Vol. 5, Nomor 3).
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)* (Vol. 8, Nomor 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Kumala Sari, U., Jati Setyadi, H., & Pamilih Widagdo, P. (2023a). *Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Terpadu Layanan Prodi (SIPLO) Menggunakan Model Delone and Mclean Pada Fakultas Teknik Universitas Mulawarman*. 2, 48–58. <https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.536>
- Kumala Sari, U., Jati Setyadi, H., & Pamilih Widagdo, P. (2023b). *Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Terpadu Layanan Prodi (SIPLO) Menggunakan Model Delone and Mclean Pada Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. ADOPSI TEKNOLOGI DAN SISTEM INFORMASI(ATASI)*, 2, 48–58. <https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.536>
- Mangkunegara A.A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mario Sipahutar, & Tufriada Murniati Hasyim. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DIREKTORAT PENANGANAN PENGUNSI BNPB. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan*. Gramedia Pustaka Umum.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202–211. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.115>
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, & Albertus Isnaryadi. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII.
- Restu Sidiarta, K. (2021). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP*

- KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI KABUPATEN BULELENG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Sani, A., Nawaningtyas P, N., Budiantara, A., & Ivone, M. (2023a). PENGEMBANGAN MODEL UNIFIED THEORY OF ACCEPTANCE AND USE OF TECHNOLOGY UNTUK PENGGUNAAN ADOPSI MOBILE PAYMENT. *INFOTECH: JOURNAL OF TECHNOLOGY INFORMATION*. <https://doi.org/10.37365/jti.v9i1.160>
- Sani, A., Nawaningtyas P, N., Budiantara, A., & Ivone, M. (2023b). PENGEMBANGAN MODEL UNIFIED THEORY OF ACCEPTANCE AND USE OF TECHNOLOGY UNTUK PENGGUNAAN ADOPSI MOBILE PAYMENT. *JOURNAL OF TECHNOLOGY INFORMATION* . <https://doi.org/https://doi.org/10.37365/jti.v9i1.160>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Setyawati Kristianti, L., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA PURWAKARTA*.
- Siagian. (2014). *Manajamene Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). *PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI*. <https://doi.org/https://doi.org/10.36352/jumka.v3i1.541>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Kerja Tim yang Solid untuk Membangun Kinerja)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihatin Linda, & Gunarda. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2233>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Kencana Prenada Media Group.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>
- Yusuf, D. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA (PERSERO) SIBOLGA. *Juripol*, 4(2), 320–330. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11157>
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS BESAR SEMARANG. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. X*.