

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Alessandro Leander\*, Johni Paul Karolus Pasaribu, Eddy Suratno

Manajemen, Fakultas Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi  
Jl. Jend. Sudirman, The Hok, Kec. Jambi Sel., Kota Jambi, Jambi, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>123alesandroleander@gmail.com, <sup>2</sup>johnipaul@unama.ac.id, <sup>3</sup>eddysuratno@unama.ac.id

Email Penulis Korespondensi: 123alesandroleander@gmail.com

**Abstrak**-Prestasi suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kontribusi kinerja masing-masing individu di dalamnya karena pekerja memiliki dampak signifikan pada kemajuan organisasi, dan sejauh mana kepemimpinan memengaruhi secara langsung kinerja individu bawahan khususnya disiplin kerja dan kompensasi, merupakan cara pandang untuk meningkatkan rasa percaya diri atau kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya di PT. MAS. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi apakah adanya hubungan antara kedua variabel terhadap kinerja di PT. Mitra Agrolika Sejahtera. Sebanyak 64 individu menjadi subjek penelitian ini. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan uji-t, uji f, dan analisis regresi linear berganda, yang dioperasikan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh simultan antara kedua variable terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

**Abstract**-The prosperity of an organization heavily relies on the collaborative efforts of its members, with employees playing a pivotal role in advancing the organization's objectives. Investigating how leadership influences the performance of subordinates, particularly in terms of work ethics and compensation, enhances confidence and teamwork towards achieving organizational goals, especially within PT. MAS. This study seeks to explore the potential relationship between work discipline, compensation, and employee performance at PT. Mitra Agrolika Sejahtera. A sample of 64 individuals participated in this study, providing primary data through distributed questionnaires. Data analysis involved t-tests, f-tests, and multiple linear regression analysis conducted using SPSS version 20 software. The findings indicate a positive correlation between work discipline and employee performance, as well as between compensation and employee performance, highlighting the significant impact of both factors on employee effectiveness.

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

## 1. PENDAHULUAN

Peran manusia menjadi penanda pencapaian tujuan yang ditetapkan. Terlebih lagi, memasuki masa globalisasi kebutuhan tenaga kerja yang solid tidak dapat dipungkiri untuk menghadapi rivalitas atau persaingan dan keragaman yang semakin kompleks, kekuatan dan perluasan yang tidak pernah dirasakan sebelumnya (Ismayati & Tahir, 2021; Jufrizen, 2021; Shobirin & Siharis, 2022; Wulandari et al., 2023). Kinerja merupakan sebuah keharusan yang harus dipenuhi oleh setiap tenaga kerja dalam organisasi mana pun, karena kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja seorang sumber daya manusia yang telah dilakukan dengan baik. Kinerja merupakan aspek upaya untuk meraih tujuan organisasi atau kantor (Khaeruman, 2021). Sedangkan menurut Pranogyo (2021) kinerja adalah pencapaian kebutuhan kerja tertentu yang pada akhirnya tercermin pada hasil yang diciptakan (Bowo Pranogyo et al., 2021). Tujuan kinerja adalah menyamakan tujuan kinerja individual dengan tujuan perusahaan berorientasi mewujudkan kinerja yang baik (Rumawas, 2021).

Disiplin kerja adalah sikap menunjukkan penghormatan, dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022; Halim & Ferils, 2023; Mahawati & Sulistiyani, 2021; Sadat et al., 2020; Sasue et al., 2021). Disiplin kerja adalah sebuah siklus menumbuhkan sikap mengikuti, serta mengembangkan dengan pedoman yang berwenang (Rolando & Mulyono, 2024b). Disiplin menunjukkan suatu mentalitas terhadap penghormatan pada peraturan perundang-undangan organisasi (Rolando & Mulyono, 2024a). Disiplin memiliki signifikansi besar karena karyawan yang mempraktikkan disiplin kerja cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, jumlah kerja yang lebih banyak, memiliki sikap yang baik, dan dapat diandalkan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja mereka (Rolando & Mulyono, 2024b).

Perusahaan dan karyawan menjalin kerjasama dimana memiliki hubungan simbiosis mutualisme dimana perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah bekerja. Kompensasi adalah imbalan tenaga kerja sebagai pelayanan yang mereka berikan (Widyawati, 2018). Menurut (Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, 2022; Raschintasofi et al., 2022) kompensasi adalah semua hal diperoleh perwakilan baik uang tunai maupun uang non tunai, serta insentif untuk dorongan membangkitkan semangat perwakilan agar berusaha mencapai efisiensi yang maksimal. Menurut (Sari, 2019) kompensasi adalah bayaran uang diperoleh dari imbalan jasa. Penilaian kompensasi bermacam-macam jenisnya, seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas yang didapat saat bekerja, serta upah dan gaji. Menurut (Ingriana et al., 2024; Rolando & Pasaribu, 2024) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah senioritas, kinerja individu, keadilan sosial, golongan.

Permasalahan yang terjadi bisa bermula dari kebiasaan, lingkungan kerja internal atau permasalahan individu yang terus bosan bekerja sehingga menyebabkan berkurangnya kedisiplinan. Ketidaksiplinan kerja yang sering terjadi di PT. MAS adalah keterlambatan dalam mematuhi jadwal kerja, dimana banyak pekerja yang tiba di tempat

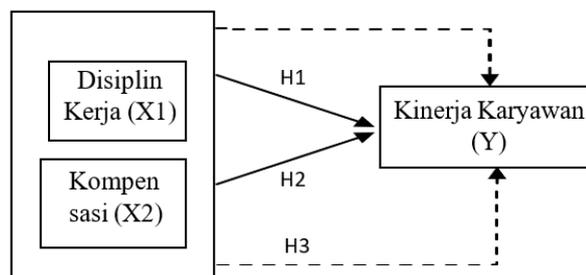
kerja lebih lambat dari jam kerja yang ditentukan dan pulang pada waktu yang tepat, meskipun dalam penerapannya alat penanda atau fingerprint mampu menentukan tingkat partisipasi karyawan, namun masih banyak karyawan yang menyalahgunakan peraturan tersebut. Kompensasi yang sudah diberikan oleh PT. MAS adalah dalam bentuk tunjangan jabatan, insentif uang, perjalanan dinas, insentif lembur, asuransi kesehatan bagi karyawan tetap dan klaim kesehatan bagi karyawan tetap bukan kontrak dan fasilitas sesuai dengan kemampuan dan kewajiban yang diselesaikan dan dilibatkan. Tunjangan disini adalah sebagai BPJS KetenagaKerjaan dan BPJS Kesehatan. Sedangkan untuk insentif diberikan seperti yang ditunjukkan oleh kemampuan pekerja. Klaim kesejahteraan diberikan oleh perusahaan jika pekerja pergi ke spesialis untuk bekerja bukan karyawan kontrak.

Jika dilihat organisasi memberikan imbalan yang pantas atas kemampuan yang diberikan oleh perwakilan tersebut. Bahkan mereka yang berada di tingkat pimpinan dan bahkan pengurus cabang pun mendapatkan fasilitas seperti transportasi untuk berpegian. Namun, para pekerja dalam hal tindakan kompensasi menyatakan bahwa hasil yang diberikan tidak sesuai dengan komitmen yang diberikan. Contoh yang dirasakan para karyawan adalah ketika mereka bekerja di luar jam kerja, mereka tidak mendapatkan dorongan insentif tambahan waktu sehingga menurunkan kepercayaan dan kinerja dari pekerja. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kedua variable tersebut mempunyai dampak yang kuat terhadap kinerja. Temuan dari penelitian oleh (Hartiwi et al., 2020) menunjukkan kedua variabel sekaligus berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Terlebih lagi, menurut (Fachruddin, Pahlevi, Ismail, & Rasywir, 2020; Fachruddin, Pahlevi, Ismail, Rasywir, et al., 2020) dari penelitian ini mengamati terdapat dampak bersamaan menunjukkan kedua variable berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menyadari kinerja merupakan kunci untuk menghadapi lingkungan bisnis, manajemen dihadapkan pada permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Karena keberhasilan bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis deskriptif, populasi karyawan PT. Mitra Agrolika Sejahtera sebagai objek penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang menguji teori dengan menganalisis hubungan antara faktor-faktor yang dapat diukur menggunakan data numerik, berdasarkan metodologi yang terstandarisasi. Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang mencoba menggambarkan efek kejadian yang sedang terjadi. Sehingga penelitian deskriptif kuantitatif mencakup informasi yang didapatkan dari jawaban yang dianggap mewakili populasi dengan statistik. Peneliti ini, teknik pemeriksaan yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif (Noor, 2018). Penelitian bertempat di PT. MAS. Populasi dapat dijelaskan suatu wilayah spekulasi benda maupun subjek dengan ciri yang ditetapkan oleh para ilmuwan untuk dianalisis untuk diambil sebagai representasi. Konsep populasi sangat terkait dengan sampel. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri pekerja di PT. MAS. Sampel diartikan sebagai sejumlah karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga tes dari populasi harus sepenuhnya mewakili sifat populasi. Dalam penjelajahan ini, pendekatan yang digunakan untuk tes adalah dengan menerapkan metode sensus. Teknik sensus adalah strategi pengambilan sampel yang melibatkan seluruh individu dari populasi sebagai subjek pengujian. Metode ini diterapkan ketika jumlah populasi terbatas. Penelitian digunakan total sampel sebanyak 64 orang. Kerangka pemikiran adalah suatu kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori yang dianggap sebagai masalah penting (Sugiyono, 2019). Kerangka disusun untuk memberikan gambaran tentang bagaimana keterkaitan dan hubungan antara variabel.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 = Terdapat asumsi adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Agrolika Sejahtera.

H2 = Terdapat asumsi adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Agrolika Sejahtera.

H3 = Terdapat asumsi adanya pengaruh secara bersamaan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Agrolika Sejahtera.

### 2.1 Instrumen Pengumpulan Data

Dalam prosedur pengumpulan informasi yang digunakan adalah kuisioner. Pada umumnya jajak pendapat atau kuisioner digunakan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan informasi, perasaan, atau data lain yang

dimiliki responden yang berkaitan dengan masalah pemeriksaan. Dalam eksplorasi ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan suatu teknik, yaitu kuisioner.

### 2.2 Kuesioner

Kuisioner adalah sejumlah pertanyaan dirancang untuk mendapatkan data mengenai topik tertentu yang ingin diteliti. Pada umumnya jajak pendapat atau kuisioner digunakan untuk mengungkap informasi yang berkaitan dengan informasi, perasaan, atau data lain yang dimiliki responden yang berkaitan dengan masalah pemeriksaan. Untuk situasi ini, survei ini digunakan untuk memperoleh informasi penting yang lebih terorganisir dan diharapkan dapat memberikan keamanan lebih kepada responden.

**Tabel 1.** Interval Kelas

Variabel	Interval Kelas	Kategori
	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
- Disiplin Kerja	1,81 - 2,60	Rendah
- Kompensasi	2,61 - 3,40	Netral
- Kinerja	3,41 - 4,20	Tinggi
	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Teknik Analisis Data

#### 3.1.1 Uji Validitas

Nilai  $r_{tabel}$  untuk signifikansi 5% dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang, berdasarkan distribusi  $r$  tabel adalah sebesar 0,254.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,669	0,254	Valid
	X1.2	0,551		
	X1.3	0,727		
	X1.4	0,523		
	X1.5	0,855		
	X1.6	0,610		
	X1.7	0,792		
	X1.8	0,665		
	X1.9	0,585		
	X1.10	0,742		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,633	0,254	Valid
	X2.2	0,734		
	X2.3	0,781		
	X2.4	0,716		
	X2.5	0,741		
	X2.6	0,798		
	X2.7	0,721		
	X2.8	0,820		
Kinerja (X1)	Y1	0,758	0,254	Valid
	Y2	0,823		
	Y3	0,705		
	Y4	0,805		
	Y5	0,731		
	Y6	0,715		
	Y7	0,879		
	Y8	0,775		
	Y9	0,753		
	Y10	0,799		

#### 3.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabel jika nilai besar dari 0,60. Hasilnya disimpulkan dengan tabel 3 yang terdapat di bawah ini (Arikunto, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

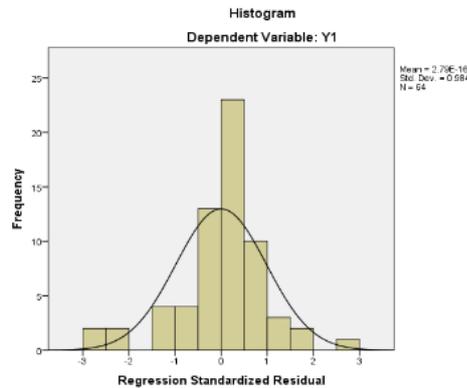
Variabel	Cronbach's Alpha	R hitung	Keterangan
Disiplin kerja	0,6	0,86	Realibel
Kompensasi		0,884	Realibel
Kinerja		0,922	Realibel

### 3.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji sepenuhnya melihat memuaskan dugaan dalam berbagai tes untuk menjawab dugaan pemeriksaan Uji asumsi klasik melibatkan uji dibawah ini.

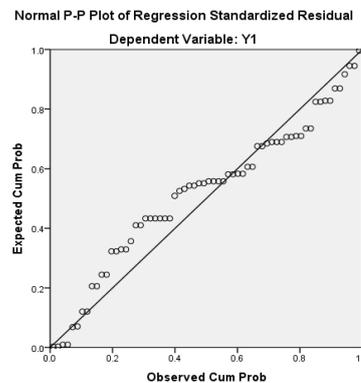
### 3.1.4 Uji Normalitas

Pengujian menentukan sisa-sisa dari regresi normal atau tidak. Jika nilai sisa mendekati distribusi normal, maka model regresi dianggap memiliki kualitas yang baik.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Histogram Uji Normalitas mengindikasikan bahwa residual data normal. Ini dapat dikenali dari karakteristik distribusi data yang mirip dengan bentuk lonceng, di mana tidak terdapat kecenderungan condong ke arah kiri atau kanan.



Gambar 3. Plot Normal Uji Normalitas

Plot normal menunjukkan titik yang mengikuti garis, menandakan bahwa normal tidak mencair keluar garis sehingga dikatakan normal.

### 3.1.5 Uji Multikolinieritas

Sebuah uji diharapkan tidak mengalami multikolinieritas, yang ditunjukkan oleh nilai Tolerance variabel yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10

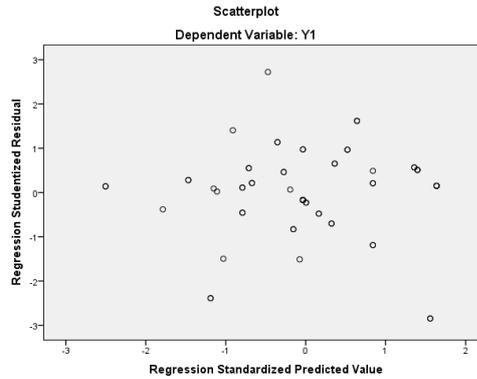
Tabel 4. Uji Nilai Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.235	4.262
X2	.235	4.262

Berdasarkan hasil uji nilai tolerance dan VIF menunjukkan bahwa variable disiplin dan kompensasi terhadap kinerja tidak ada indikasi multikolinearitas yang terjadi, karena nilai kiri melebihi 0,10, yakni sebesar 0,235, dan nilai sebelah kanan yang berada di bawah 10, yaitu sebesar 4,262.

### 3.1.6 Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan menilai apakah terdapat variasi yang berbeda dalam residu regresi. Uji menentukan keberadaan heteroskedastisitas, dilihat dengan melalui Scatter Plot.



Gambar 4. Scatter Plot Uji Heterokedesitas

Gambar 4 menunjukkan bahwa titik tidak saling menumpuk, mengindikasikan tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.1.7 Analisis Regresi Berganda

Uji ini merupakan pendekatan memahami dampak variabel terhadap variabel respons.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.492	3.289	
1 X1	.422	.167	.374
X2	.632	.194	.482

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Dari tabel yang disajikan, ditemukan persamaan berikut ini:

$$Y = 3.492 + 0,422 X_1 + 0,632 X_2 \quad (2)$$

1. Konstanta  $a = 3.492$ , mengindikasikan bahwa ketika variabel sistem disiplin kerja dan kompensasi dianggap tetap, maka kinerja PT. MAS juga dianggap tetap.
2. Koefisien  $b_1 (X_1) = 0,422$ , mengindikasikan bahwa ketika variabel sistem disiplin memiliki pengaruh, di mana peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,422 dalam kinerja karyawan di PT. MAS.
3. Koefisien  $b_2 (X_2) = 0,632$ , mengindikasikan bahwa variabel kompensasi memiliki dampak, di mana peningkatan satu satuan dalam variabel tersebut akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,632 dalam kinerja karyawan di PT. MAS.

### 3.1.8 Uji Hipotesis

#### 3.1.8.1 Uji T (Parsial)

Uji mengevaluasi secara parsial apakah variabel independen ( disiplin kerja dan kompensasi ) memiliki dampak terhadap kinerja (Y) di PT. MAS.

Tabel 6. Hasil Uji-T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3.492	3.289	1.062	.293
1 X1	.422	.167	2.531	.014
X2	.632	.194	3.262	.002

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil :

1. Kedisiplinan kerja memiliki dampak pada kinerja. Ini diperlihatkan oleh nilai sig yang lebih rendah dari 0,05.

2. Kompensasi memiliki dampak pada kinerja karyawan. Ini diperlihatkan oleh nilai sig yang lebih rendah dari 0,05.

### 3.1.9 Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji variable bebas terhadap variabel kinerja.

**Tabel 7.** Hasil Uji-F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.768.518	2	884.259	67.103	.008 <sup>b</sup>
1 Residual	803.841	61	13.178		
Total	2.572.359	63			

Dari tabel 7 tersebut, hasil uji didapatkan dengan nilai Fhitung sebesar 67,10 dan tingkat signifikansi 0,008. Sementara itu, Ftabel adalah 3,14, Fhitung yang > dari Ftabel ( $67,10 > 3,14$ ), dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel independen memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di PT. MAS.

### 3.1.10 Uji Koefisien Determinasi

Uji untuk mengevaluasi seberapa besar disiplin kerja & kompensasi terhadap kinerja.

**Tabel 8.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.688	.677	3.630

Berdasarkan Rsquare sebesar 0,688 maka 68% variabel proses disiplin dan kompensasi mempengaruhi kinerja. Sedangkan ( $100\% - 67\% = 33\%$ ) pengaruh tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05.

#### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji disimpulkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Ditunjukkan dari nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05

#### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji, dengan Fhitung yang lebih besar dari Ftabel ( $67,103 > 3,14$ ) disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil R square menunjukkan variabel independen (X) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67%, sementara 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## 4. KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan tiap masing-masing variable memiliki dampak positif terhadap kinerja. Sedangkan untuk bersamaan variable tersebut memiliki dampak yang positif juga terhadap kinerja. Adapun saran ingin disampaikan adalah pemimpin dan atasan tiap divisi harus menjaga disiplin kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan serta pemberian kompensasi harus dengan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh tiap masing-masing karyawan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. MAS terutama pemimpin dan atasan tiap divisi harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat dimaksimalkan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan, baik itu jam masuk kerja, cara berpakaian dan dealine kerja karena semakin ditingkatkan membuat karyawan menjadi lebih disiplin yang dapat menyebabkan kinerja menjadi lebih tinggi. Kompensasi juga harus diberikan oleh perusahaan dengan beban kerja yang telah dikerjakan, apakah kompensasi yang diberikan telah memenuhi kriteria atau belum agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan rasa penuh hati. Selanjutnya perusahaan harus mempertahankan apa yang telah dilaksanakan dan diterapkan perusahaan, jika ada yang kurang bisa dimaksimalkan dan jika sudah maksimal bisa ditingkatkan demi kinerja perusahaan kedepannya. Diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk memperluas penelitian ini dengan memasukkan variabel independen tambahan.

## REFERENCES

- Anita Nurjanah, Nurul Aulia, Errissya Rasywir, A. F. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Layanan Ekspedisi J & T Express Dengan Metode Algoritma Naive Bayes Jurnal Manajemen Teknologi dan Sistem Informasi ( JMS ). 1(April), 78–88.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In Jakarta: Rineka Cipta (p. 172). Rineka Cipta.
- Bowo Pranogyo, A., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). KINERJA KARYAWAN TEORI PENGUKURAN DAN IMPLIKASI. <https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PA10#v=onepage&q&f=false>
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. Formosa Journal of Sustainable Research, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>

- Fachrudin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., & Rasywir, E. (2020). Pengujian Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Berbasis Web Dan Android. *Jurnal Paradigma UBSI*, 22(2), 124–131.
- Fachrudin, Pahlevi, M. R., Ismail, M., Rasywir, E., & Pratama, Y. (2020). Analisis Usability Pada Implementasi Sistem Pengelolaan Keuangan Masjid Menggunakan USE Questionnaire. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4, 1216–1224. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2518>
- Halim, A., & Ferils, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju. 6(2), 326–334.
- Hartiwi, Y., Rasywir, E., Pratama, Y., & Jusia, P. A. (2020). Sistem Manajemen Absensi dengan Fitur Pengenalan Wajah dan GPS Menggunakan YOLO pada Platform Android. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4, 1235–1242. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i4.2522>
- Ingriana, A., Hartanti, R., Mulyono, H., & Rolando, B. (2024). Pemberdayaan E-Commerce: Mengidentifikasi Faktor Kunci Dalam Motivasi Pembelian Online. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 101–110.
- Ismayati, & Tahir, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Utara. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. CV. AA. RIZKY.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69.
- Noor, Z. Z. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan dan Teori Praktis. In Dr. H. R. Zulki Zulkifli Noor, S.T., S.H., M.H., M.Kn., M.M. Deepublish.
- Raschintasofi, M., Khumairo, N., Rasywir, E., & Feranika, A. (2022). Analisis Tingkat Pemahaman Mahasiswa Universitas Dinamika Bangsa Dalam Pembelajaran Daring Menggunakan Algoritma K-Nearst Neighbor. *Jurnal Manajemen Teknologi Dan Sistem Informasi (JMS)*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.33998/jms.2022.2.1.29>
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024a). Managing Risks In Fintech: Applications And Challenges Of Artificial Intelligence-Based Risk Management. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 2(3), 249–268.
- Rolando, B., & Mulyono, H. (2024b). Unlocking The Power Of Data: Effective Data-Driven Marketing Strategies To Engage Millennial Consumers. *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 4(3). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Rolando, B., & Pasaribu, J. P. K. (2024). The Role of Brand Equity and Perceived Value on Student Loyalty: A Case Study of Private Universities in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(1), 359–369.
- Rumawas, W. (2021). MANAJEMEN KINERJA. Unsrat Press.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif (Cet. 2). Alfabeta.
- Widyawati, R. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Adnyana Noah Aletheia Putu, Ed.). CV. Noah Aletheia.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 488–497.