

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM

Lina Nur Fathin<sup>1</sup>, Wasiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email:[pb180910321@upbatam.ac.id](mailto:pb180910321@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*Human resources are factors that need to be considered by a company. Human resources are a driving tool to be able to run a company and as an asset for the survival of the company both in the short and long term. All companies certainly have the same goal, namely to achieve a profit and have a very small risk of loss. In order to achieve this goal, a company needs to maximize the use of production and non-production factors such as capital, labor, worker skills, technology and other factors. Of all these factors, it is an important factor, but the most important factor is human resources, namely workers, if there are no workers, then no one runs the company. In this study using a descriptive research design and a quantitative approach. The application used to assist in this research is SPSS version 25. The sample used is 120 respondents with a random sampling system. Data collection is done by distributing questionnaires. Based on the results of statistical tests, it is known that the variables of work discipline, motivation, compensation and employee performance are normally distributed, in which the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the t test show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, while the f test results simultaneously state that work discipline, motivation, and compensation variables have a significant effect on employee performance.*

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

---

## PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi kini perkembangan teknologi dapat tumbuh secara cepat. Jika perkembangan teknologi tidak diikuti dengan kualitas manusia yang spesialis dibidangnya maka teknologi tersebut tidak mampu dijalankan secara baik. Perubahan teknologi serta perkembangan ilmu pengetahuan dapat berpengaruh pada berubahnya pola hidup individu.

Maka dari itu suatu instansi akan mengarahkan sumber daya manusia pada suatu wujud yang mampu memikat semua kekuatan. Sektor sumber daya manusia mempunyai relasi yang sangat kuat pada profesi yang dilakukan pada suatu instansi, anantara lain ialah mengukur bagaimana suatu profesi dengan baik melakukan pekerjaan sesuai ketentuan. Sumber daya unggul dapat diciptakan dengan membutuhkan

sektor yang membantu seperti kinerja karyawan, disiplin kerja, serta motivasi kerja yang selanjutnya dibahas.

Disiplin kerja ialah suatu sarana yang dimanfaatkan manajer dalam melakukan komunikasi terhadap pegawainya dengan tujuan perubahan sikap dan menjadi suatu peluang bagi peningkatan kesiapan serta menyadarkan pegawai supaya patuh pada semua kebijakan instansi serta norma yang ditetapkan (Prasetya & Marlina, 2019).

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin dikatakan baik jika mengilustrasikan beban tanggung jawab individu kepada suatu hal yang diperintahkan agar dilaksanakan secara baik. Hal tersebut menjadikan terdapat motivasi dalam melakukan pekerjaan, serta terciptanya suatu target pada suatu instansi dengan pegawainya. Dengan itu, pemimpin instansi harus berusaha masing-masing pegawai mempunyai disiplin yang baik. Pimpinan dapat disebut sukses ketika memimpin, apabila pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Pemeliharaan serta peningkatan disiplin kerja yang baik ialah suatu opsi yang susah sebab terdapat banyak aspek yang mempengaruhinya

Berdasarkan (Suwanto, 2019:17).

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno pada (Prasetyo serta Marlina, 2019:24) mengatakan disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, seperti berikut :

1. Patuh terhadap aturan jam istirahat, pulang, serta masuk
2. Patuh terhadap aturan untuk bersikap serta berpakaian
3. Patuh terhadap aturan langkah dalam melaksanakan pekerjaan agar berjalan dengan baik serta lancar

4. Patuh terhadap aturan hal yang dilarang serta diperbolehkan

#### **Motivasi**

Berdasarkan Hasibuan pada (Kurniawan & Yuniati, 2017:3) motivasi kerja ialah memberi usaha untuk bergerak yang mengakibatkan munculnya semangat untuk bekerja terhadap individu supaya semangat dalam bekerja efisien, dalam menjalin kerjasama, serta terintegrasi pada seluruh macam daya bisnisnya untuk mencapai tujuan serta kepuasan tertentu. Motivasi juga dapat mampu berarti menjadi suatu pilihan bagaimana individu dapat terpengaruh dalam melaksanakan kegiatan serta tugasnya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.

#### **Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan Teori Abraham H. Maslow pada (Herzenyus & Laia, 2018:15) aspek yang dimanfaatkan untuk menilai, yakni: Komunikasi dalam Promosi: evaluasi yang dinormalisasi dari kenyamanan pesan dikirim tersedia pada periode tersebut.

1. Kebutuhan terhadap rasa nyaman serta keamanan
2. Kebutuhan terhadap fisiologis
3. Kebutuhan terhadap harga diri
4. Kebutuhan terhadap sosial

#### **Kompensasi**

Kompensasi berdasarkan Susilo Martoyo pada (Nurchani & Andyani, 2016:512) ialah wujud keseluruhan untuk membalas jasa kepada pegawai atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan baik tidak langsung maupun langsung dengan pemberian imbalan. Menurut deskripsi tersebut dapat dibuat sebuah kesimpulan yakni suatu kompensasi dengan jelas mampu menurunkan maupun menaikkan kinerja karyawan, disiplin kerja maupun motivasi kerja. Sehingga, bagi instansi sangat vital

untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan.

### Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi berdasarkan Armansyah pada (Kilvin serta Siagian, 2020:209) yakni seperti berikut: Ketetapan mengenai banyaknya pilihan produk tersedia.

1. Intensif
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

### Kinerja Karyawan

Berdasarkan Bambang Kusriyanto pada (Murtiyoko, 2018:108) definisi kinerja karyawan merupakan gabungan dari yang sudah digapai melalui tenaga kerja satuan waktu serta posisi. Kinerja karyawan berdefinisi luas, bukan hanya tentang performa seorang karyawan, namun bagaimana suatu tugas yang dilaksanakan oleh pegawai.

### Indikator Kinerja Karyawan

Abdullah pada (Herzenyus & Laia, 2018:15-16) mendeskripsikan aspek kinerja terdiri atas lima yaitu:

1. Efisien
2. Keselamatan Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kualitas
5. Efektif

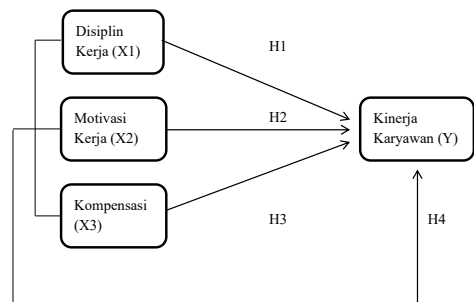
### Penelitian Terdahulu

Kajian yang dilaksanakan (Indriyanti, 2017) mengenai dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan Melalui Pemahaman Etika Kerja Islami. Berdasarkan hasil motivasi, Gaya kepemimpinan serta disiplin kerja mempunyai dampak signifikan kepada pemahaman karyawan dalam etika kerja islami.

Kajian yang dilaksanakan (Toni & Siagian, 2021) tentang Dampak Kompensasi serta Kepuasan Kerja Kepada Kinerja Karyawan di PT

Winsen Kencana Perkasa serta hasilnya ialah Variabel kompensasi serta kepuasan kerja secara simultan mempunyai dampak positif serta signifikan dalam kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa.

Kajian yang dilaksanakan (Wulandari & Wasiman, 2020) tentang Dampak Disiplin Kerja serta Motivasi Kepada Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam serta hasilnya ialah Disiplin kerja serta motivasi serempak berefek positif yang signifikan kepada kinerja karyawan, yang mana hasil koefisien determinasi sebesar 62,7%.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2022

### Hipotesis Penelitian

- H1 :Disiplin kerja memiliki dampak positif dengan signifikan untuk Kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H2 :Motivasi memiliki dampak positif dengan signifikan untuk Kinerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H3 :Kompensasi memiliki dampak positif dengan signifikan untuk Kinerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
- H4 :Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi memiliki dampak positif serta signifikan untuk Kinerja Karyawan PT Excelitas Technologies Batam.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai ialah kuantitatif yang mana guna memahami terdapat maupun tidak relasi sebab akibat dari variabel Teknik yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability probability yang mana metode yang dipakai ialah sampel jenuh. Perolehan data melalui penyebaran kuesioner terhadap responden PT Excelitas Technologies Batam serta dalam pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

### Hasil Uji Validitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan berlangsungnya kajian ini guna memahami terdapat maupun tidak dampak dari variabel motivasi kerja, disiplin, kompensasi yang mampu berdampak terhadap kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam. Kajian ini memakai alat bantu program SPSS 25 melalui sampel sekitar 120 responden.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Penjelasan
X1.1	0,851		
X1.2	0,785		
X1.3	0,870	0,179	Valid
X1.4	0,829		
X2.1	0,780		
X2.2	0,775		
X2.3	0,777	0,179	Valid
X2.4	0,642		
X3.1	0,718		
X3.2	0,736		
X3.3	0,660	0,179	Valid
X3.4	0,773		
Y.1	0,856		
Y.2	0,891	0,179	Valid
Y.3	0,857		

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Mampu dilihat bahwa dalam uji validitas menunjukkan skor R hitung

pada seluruh indicator pernyataan > daripada R tabel, hal tersebut mampu

dibuat kesimpulan apabila setiap indicator dalam uji validitas di

nayatakan valid.

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Penjelasan
Disiplin Kerja	0,852	4	Reliabel
Motivasi	0,730	4	Reliabel
Kompensasi	0,666	4	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,898	5	Reliabel

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

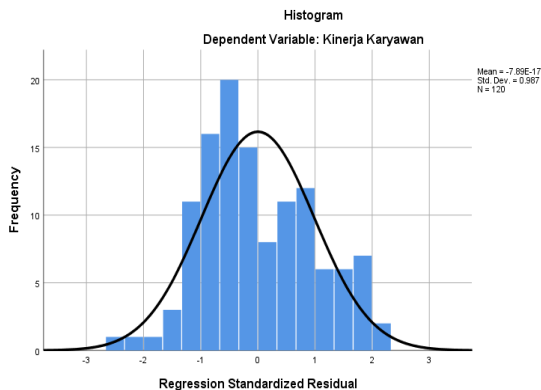
Menurut tabel 2. menunjukkan hasil uji reabilitas apabila nilai cronbach's alpha pada setiap instrument pernyataan mempunyai nilai  $> 0,60$ , sehingga mampu dibuat kesimpulan

guna semua instrument pernyataan pada variable disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas mampu diketahui dari histogram, grafik P-P

Plot Regression Standardized serta pengujian kolmorov-Smirnov.

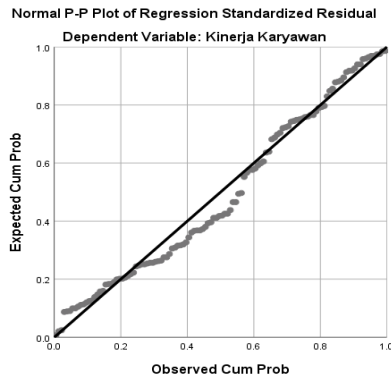


**Gambar 2.** Histogram

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Gambar tersebut menunjukkan bahwa garis yang membentang membentuk kurva tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Cara

lain untuk menuji normalitas dengan melihat hasil dari grafik P-P Plot Regression Standardized, berikut ini:



**Gambar 3.** P-P Plot Regression Standardized  
**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Gambar 3 memperlihatkan adanya titik-titik yang membenteng sejajar disekitar garis diagonal yang dinyatakan berdistribusi dengan

normal. Dan uji normalitas yang terakhir mampu diketahui dari uji kolmorov-Smirnov, yakni:

### Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 3.** Hasil Uji kolmorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.42701387
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0.167
Point Probability		0.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Data tabel 3. asymp. Sig (2-tailed) yakni  $0,005 < 0,05$ , maka data tersebut dianggap tidak normal serta setelah dilakukan pengujian lagi dengan mengubah metode yakni pada uji ini dinyatakan normal.

dengan menggunakan Exact dengan begitu hasil yang diperoleh dari Exact Sig. (2-tailed) yakni  $0,167 > 0,05$ , dan hasil

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Pengujian Multikolinearitas

Model		Koefisien <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Disiplin Kerja	0.534	1.871
	Motivasi	0.455	2.199
	Kompensasi	0.598	1.673

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Menurut data dalam model ini membuktikan bahwa VIF (Variant Inflation Factory) dari Ketika variabel bebas adalah <10 serta untuk skor

Tolerance > 0,1. Hal tersebut mampu dibuat kesimpulan apabila tidak ada gejala multikolinearitas dalam masing-masing variable bebas dan terikat.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Error			
(Constant)		3.588	0.927		3.871	0.000
1	Disiplin Kerja	-0.093	0.062	-0.187	-1.503	0.135
	Motivasi	0.041	0.074	0.075	0.555	0.580
	Kompensasi	-0.044	0.062	-0.083	-0.701	0.485

a. Variabel terikat: RES2

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Data ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena dalam variabel (X1) mempunyai skor signifikan 0,135>

0,05 serta pada variable (X2) memiliki skor signifikan yakni 0,580 > 0.05 serta untuk variable (X3) skor signifikannya sebesar 0.485 > 0,05.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6.** Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Error			
				$\beta$		

	(Constant)	3.288	1.728		1.902	0.060
1	Disiplin Kerja	0.476	0.115	0.372	4.132	0.000
	Motivasi	0.344	0.138	0.243	2.494	0.000
	Kompensasi	0.276	0.116	0.203	2.386	0.000

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Dari data pengolahan dalam tabel 4.14, menyatakan perolehan untuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 3,288 + 0,476 X_1 + 0,344 X_2 + 0,276 X_3$$

1. Nilai konstanta yaitu 3,288, dinyatakan sebagai nilai dari variable kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien regresi untuk variable (X1) sebesar 0,476, yang bisa diartikan untuk setiap kenaikan 1 poin pada variabel disiplin kerja mampu

meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,476.

3. Nilai koefisien regresi untuk variable motivasi (X2) sebesar 0,344, yang bisa diartikan untuk setiap kenaikan 1 poin padavariabel motivasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,344.

Nilai koefisien regresi pada variable kompensasi (X3) yakni 0,276, yang bisa diartikan untuk setiap kenaikan 1 poin padavariabel kompensasi, dapat menaikkan kinerja karyawan sebanyak 0,276.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7.** Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 <sup>a</sup>	0.499	0.486	2.45820	1.322

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Dalam data di atas mengidentifikasi R square sebesar 0,499 dengan perolehan presentase yakni 49,9% yaitu nilai yang mempengaruhi variabel disiplin kerja, motivasi serta

kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui presentase 49,9%. Dan sekitar 50,1% disebabkan oleh variabel lainnya diluar pengujian.

### Hasil Uji T (Parsial)

**Tabel 8.** Pengujian T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig.
	B	Std. Error	β		



	(Constant)	3.288	1.728		1.902	0.060
1	Disiplin Kerja	0.476	0.115	0.372	4.132	0.000
	Motivasi	0.344	0.138	0.243	2.494	0.000
	Kompensasi	0.276	0.116	0.203	2.386	0.000

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Pada data tersebut maka uji t pada masing-masing variabel dari penelitian ini dijelaskan berikut ini:

1. Pengujian H1 dilihat dari skor signifikasinya variabel ( $X_1$ ) kepada (Y) yakni  $0,000 < 0,05$  serta t hitung  $4,132 > t$  tabel  $1,980$  maka H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan yang positif pada variabel ( $X_1$ ) kepada (Y).
2. Pengujian H2 dilihat dari skor signifikasinya variabel ( $X_2$ ) kepada

(Y) yakni  $0,000 < 0,05$  serta t hitung  $2,494 > t$  tabel  $1,980$  maka H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan yang positif pada variabel ( $X_2$ ) kepada (Y).

3. Pengujian H3 dilihat dari skor signifikasinya variabel ( $X_3$ ) kepada (Y) yakni  $0,000 < 0,05$  lalu t hitung  $2,386 > t$  tabel  $1,980$  maka H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan yang positif pada variabel ( $X_3$ ) kepada (Y).

## Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 9.** Pengujian F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	697.010	3	232.337	38.449	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	700.957	116	6.043		
	Total	1397.967	119			

a. Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

**Source:** Hasil dari Olah Data Memakai SPSS 25, 2022

Menurut hasil dari tabel 10. menyatakan variabel bebas memiliki dampak simultan kepada variabel terikat. Diketahui apabila skor F hitung ialah  $38,449 > F$  tabel  $3,08$  serta signifikasinya yakni  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut memperlihatkan apabila,

## Pembahasan

Dari hasil uji t menyatakan adanya dampak dari disiplin kerja kepada kinerja karyawan di PT Excelitas

variabel  $X_1$ ,  $X_2$  serta  $X_3$  secara serempak berdampak signifikan dalam variabel Y. Mampu dibuat kesimpulan apabila variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) serta ( $X_3$ ) berdampak positif serta signifikan kepada variabel (Y) di PT Excelitas Technologies Batam.

Technologies Batam diketahui pada nilai signifikannya yakni  $0,000 < 0,05$  serta t hitung  $4,132 > t$  tabel  $1,980$  yang mendefinisikan berdampak

signifikan diantara variabel disiplin kerja kepada kinerja karyawan.

Data uji t menyatakan adanya dampak dari motivasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam diketahui dari skor signifikannya yakni  $0,000 < 0,05$  serta  $t$  hitung  $2,494 > t$  tabel  $1,980$ , menyatakan berdampak signifikan diantara variabel motivasi kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan data uji t menyatakan adanya pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam diketahui dari skor signifikannya yakni  $0,000 < 0,05$  serta  $t$  hitung  $2,386 > t$  tabel  $1,980$ , menyatakan berdampak signifikan diantara variabel kompensasi kepada kinerja karyawan.

Menurut data uji F yang didapatkan maka untuk skor F hitung dari variabel disiplin kerja, motivasi serta kompensasi ialah  $38,449 > F$  tabel  $3,08$  dan signifikasinya yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka mampu dibuat kesimpulan ialah variabel motivasi, disiplin kerja serta kompensasi secara bersamaan berdampak positif serta simultan kepada variabel kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian data yang telah dilaksanakan berdasarkan data dari objek penelitian maupun kuesioner, maka kesimpulan yang mampu peneliti rangkum ialah:

1. Menurut hasil analisis data yang sudah dilaksanakan pengujian maka mampu dibuktikan apabila disiplin kerja berdampak signifikan untuk kinerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam.
2. Menurut analisis data yang sudah dilaksanakan pengujian maka mampu dibuktikan apabila motivasi berdampak signifikan

untuk kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.

3. Menurut hasil analisis data yang sudah dilaksanakan pengujian maka mampu dibuktikan apabila kompensasi berdampak signifikan untuk kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.
4. Menurut hasil analisis data yang sudah dilaksanakan pengujian maka mampu dibuktikan apabila disiplin kerja, motivasi serta kompensasi berdampak signifikan untuk kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 9, 32–48.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Erlangga.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. 5(3).
- Dessy, S., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri*. *Distibusindo*. <http://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/318>
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7, 132–138.

- Ghozali, P. D. H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (25th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, T., & Mauli Siagian. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja KARYAWAN di PT BPR Sejahtera Batam*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30263>
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam (JIM UPB)*, 6, 12–21.
- Hikmawati, F. (2018). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Indriyanti, E. S. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami*. 1(2).
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4, 1–10.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30262>
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 1–18.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5, 1–15.
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2, 105–116.
- Ningtyas, N. D. A., Asfiah, N., & Novi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi Syariah*, 3, 12–23.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 500–532.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3, 21–30.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (Giovanny (ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset.

- Rosyidi, M. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SMK KESEHATAN GREEN PUTRA MEDIKA MADIUN. 21(September), 149– 156.
- Sanusi, A. (2016). Metode Penelitian Bisnis (D. A. Halim (ed.); 6th ed.). Novietha Indra Sallma.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5, 756–765.
- Sitepu, N., & Wasiman. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2013). The Science of Motivation. Elex Media Komputerindo.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 16–23.
- Tanjung, R., & Zulhardi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, 5, 202–213.
- Toni;, & Siagian, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/377>
- Umar, H. (2011). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (2nd ed.).
- Wibowo, A. E. (2012). Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian (A. Djojo (ed.); 1st ed.). Penerbit Gava Media.
- Wiyono, gendro. (2020). *MERANCANG PENELITIAN BISNIS dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8 EDISIKEDUA*. UPP STIM YKPN.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=yqMPidwAAAAJ&citation\\_for\\_view=yqMPidwAAAAJ:MXK\\_kJrjxJIC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=yqMPidwAAAAJ&citation_for_view=yqMPidwAAAAJ:MXK_kJrjxJIC)
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang

- Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam (JIM UPB)*, 6, 12–21.
- Indriyanti, E. S. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami*. 1(2).
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera di Kota Batam*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30262>
- Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2, 105–116.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 500–532.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3, 16–23.
- Toni;, & Siagian, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/377>
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5. [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=yqMPidwAAAAJ&citation\\_for\\_view=yqMPidwAAAAJ:MXK\\_kJrjxJIC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=yqMPidwAAAAJ&citation_for_view=yqMPidwAAAAJ:MXK_kJrjxJIC)

