

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping Pkh Kabupaten Kebumen

Wahyu Permatasari

S1 Mnjemen Universitas Putra Bangsa Kebumen, @0@gmail.com

Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pendamping PKH Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik probability sampling yang berjumlah 149 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi, variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin kerja berpegaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: disiplin kerja, kompensasi, motivasi, kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline and compensation on performance through motivation as an intervention variable in PKH Kebumen mentoring. The sampling technique used was probability sampling technique, totaling 149 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test, correlation analysis, path analysis, and Sobel test. The data processing tool used is SPSS for windows version 25.0. The results of this study indicate that work discipline variables affect motivation, compensation variables affect motivation, variables affect performance, work discipline variables affect performance, compensation variables affect performance, work discipline variables affect performance with motivation as an intervening variable, compensation variables effect on performance with motivation as an intervening variable.

Keywords: work discipline, compensation, motivation, performance

PENDAHULUAN

Pada era pandemi saat ini, organisasi dituntut agar terus memperbaiki kualitasnya. Salah satu komponen organisasi yang harus tetap memperbaiki kualitasnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan menempati posisi yang sangat penting. Sebab SDM berperan menjadi penggerak suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang baik serta berkualitas, maka akan sulit bagi organisasi buat berhasil dalam mencapai target. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi mengakibatkan perusahaan harus selalu dapat mengikuti keadaan secara terencana, terarah, efektif serta efisien demi terciptanya tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan asal daya manusia perlu ditingkatkan dengan praktek SDM yang sempurna

Salah satu tujuan dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja seorang akan mempengaruhi

keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Menurut Robbins (2006) Kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi.

Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan perilaku pegawai secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan. Disiplin karyawan yang kurang baik, akan membuat suatu organisasi sulit untuk mencapai hasil yang baik dari organisasi tersebut begitu juga disiplin karyawan yang baik akan mencapai hasil yang baik.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Pemerintah Daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendamping PKH. Kompensasi menurut Manullang (2012) adalah remunerasi yang diterima

oleh seseorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Organisasi perlu memperhatikan motivasi untuk menjaga agar karyawan tetap selalu nyaman dan merasa puas dalam bekerja di organisasi tersebut. Motivasi biasanya muncul karena kebutuhan yang belum terpenuhi dengan tujuan atau harapan yang belum tercapai. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang diatur oleh tujuan (M. Tampubolon & Sibagariang, 2019). Menurut Sarwoto (2012) beliau menyatakan bahwa motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi Kerja menurut Syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010), antara lain :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan Kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

Kinerja (Y2)

Kinerja Pegawai menurut Robbins (2006) merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Menurut Robbins (2006) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Disiplin Kerja (X1)

Sutrisno (2011: 89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2009), menjelaskan bahwa indikator Disiplin Kerja terdiri dari:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
5. Kompensasi (X2)

Kompensasi menurut Manullang (2012) adalah remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi, yaitu :

1. Gaji
2. Insentif
3. Fasilitas

METODE

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PKH Kabupaten Kebumen. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai PKH Kabupaten Kebumen berjumlah 235 pendamping. Sampel pada penelitian ini pada seluruh karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen sebanyak 149 orang dan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu slovin sampling. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,697	0,1609	Valid
2	0,777	0,1609	Valid
3	0,687	0,1609	Valid
4	0,749	0,1609	Valid
5	0,811	0,1609	Valid
6	0,810	0,1609	Valid
7	0,698	0,1609	Valid
8	0,782	0,1609	Valid
9	0,762	0,1609	Valid

Tabel 1.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,557	0,1609	Valid
2	0,798	0,1609	Valid
3	0,763	0,1609	Valid
4	0,788	0,1609	Valid
5	0,493	0,1609	Valid
6	0,765	0,1609	Valid
7	0,738	0,1609	Valid
8	0,767	0,1609	Valid
9	0,767	0,1609	Valid
10	0,757	0,1609	Valid
11	0,718	0,1609	Valid
12	0,726	0,1609	Valid

Tabel 1.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,799	0,1609	Valid
2	0,796	0,1609	Valid
3	0,821	0,1609	Valid
4	0,854	0,1609	Valid
5	0,715	0,1609	Valid

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,764	0,1609	Valid
2	0,865	0,1609	Valid
3	0,823	0,1609	Valid
4	0,792	0,1609	Valid
5	0,864	0,1609	Valid

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,903	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,912	0,60	Reliabel
Motivasi	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja	0,880	0,60	Reliabel

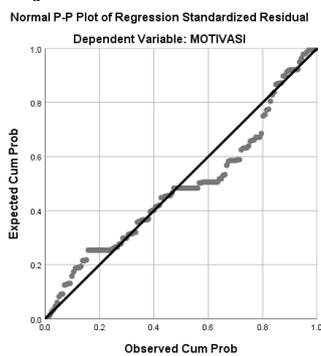
Tabel 1.6
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,785	1,275
2	Kompensasi	0,785	1,275

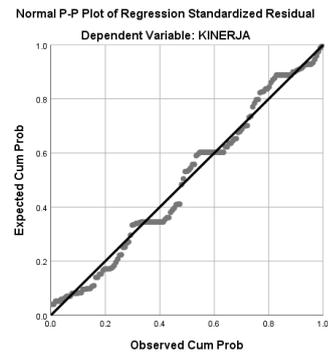
Tabel 1.7
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,684	1,462
2	Kompensasi	0,579	1,726
3	Motivasi	0,524	1,910

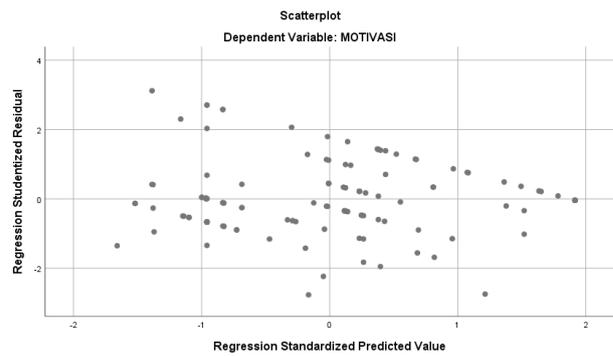
Gambar I-1
Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



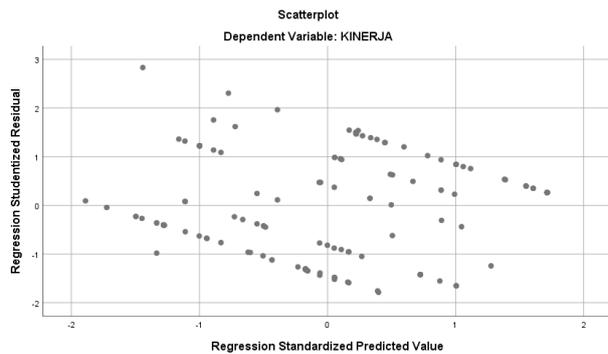
Gambar I-2
Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



Gambar I.3
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



Gambar I.4
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



Tabel 1.8
Hasil Uji t Substruktural 1

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.775	1.229		3.072	.003
Disiplin Kerja	.187	.040	.314	4.637	.000
Kompensasi	.199	.028	.486	7.194	.000

Tabel 1.9
Hasil Uji t Substruktural 2

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.870	1.380		2.804	.006
Disiplin Kerja	.218	.047	.361	4.630	.000
Kompensasi	.071	.035	.172	2.033	.044
Motivasi	.222	.090	.219	2.464	.015

Tabel 1.10
Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.469	1.496

Tabel 1.11
Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.386	1.628

Tabel 1.12
Hasil Uji Korelasi

		Disiplin Kerja	Kompensasi
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.464**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	149	149
Kompensasi	Pearson Correlation	.464**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	149	149

Analisis jalur Substruktural 1

$$Y_1 = 0,314X_1 + 0,486X_2 + \varepsilon_1$$

Dimana $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,476} = \sqrt{0,524} = 0,724$

Keterangan :

1. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan motivasi sebesar 0,314 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien disiplin kerja berarti motivasi kerja pada pendamping PKH semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan motivasi sebesar 0,486 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kompensasi berarti motivasi kerja pada pendamping PKH semakin meningkat.
3. Nilai residu sebesar 0,724 menunjukkan motivasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,724 (72,4%)

Analisis jalur Substruktural 2

$$Y_2 = 0,361X_1 + 0,172X_2 + 0,219Y_1 + \varepsilon_2$$

$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,398} = \sqrt{0,602} = 0,776$

Keterangan :

1. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,361 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel disiplin

kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,172 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,172 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi Y1 sebesar 0,219 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Nilai residu sebesar 0,776 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) dan Motivasi (Y1) sebesar 0,776 (77,6%).

Perhitungan Pengaruh

Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi.

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,314$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi.

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,486$$

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,361$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,172$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,219$$

Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi melalui kinerja.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,314 \times 0,219) = 0,068$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi melalui kinerja.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,486 \times 0,219) = 0,106$$

Pengaruh Total

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,314 + 0,219) = 0,533$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,486 + 0,219) = 0,705$$

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,361$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja

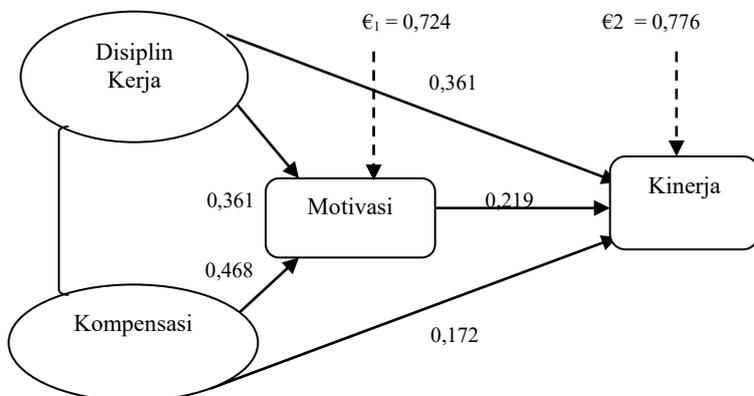
$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,172$$

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,291$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka pengaruh total terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :
 $0,533 + 0,705 + 0,361 + 0,172 + 0,291$
 $= 2,068$

Diagram Jalur



Tabel 1.13
Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
2,18161615	0,019002901	0,02913787

Tabel 1.14
Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
2,33030589	0,01895803	0,01978999

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti disiplin kerja mampu mempengaruhi motivasi. Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi motivasi pada pendamping PKH.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kompensasi mampu mempengaruhi motivasi. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi motivasi pada pendamping PKH.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja. Semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki pendamping PKH.
4. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti kompensasi

mampu mempengaruhi kinerja. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki pendamping PKH.

5. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti motivasi mampu mempengaruhi kinerja. Semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki pendamping PKH.
6. Dari hasil uji sobel yang menunjukkan hasil test sobel $2,18161615 > 1,97646$ dan nilai signifikan $0,02913787 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dapat memediasi motivasi terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi secara langsung dapat mempengaruhi disiplin dan kompensasi pada pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
7. Dari hasil uji sobel yang menunjukkan hasil test sobel $2,33030589 > 1,97646$ dan nilai signifikan $0,01978999 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi dapat memediasi motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi secara langsung dapat mempengaruhi antara kinerja terhadap motivasi pada pendamping PKH Kabupaten Kebumen.

Saran

1. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor Pimpinan Pelaksana program keluarga harapan (PPKH) kabupaten kebumen dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, kompensasi, motivasi pendamping PKH Kabupaten Kebumen secara bersama-sama agar kinerja pendamping dapat ditingkatkan.
2. Para pendamping PKH Kabupaten Kebumen seharusnya bisa meningkatkan kinerjanya sendiri. Hal tersebut dikarenakan para pendamping memiliki kemampuan, seperti yang telah dijalankan untuk mendampingi para peserta PKH bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran peserta PKH tentang pentingnya pendidikan dan eksehatan dalam memperbaiki kualitas kehidupannya dimasa depan. Pengertian tersebut menggambarkan kualifikasi yang harus dimiliki oleh seorang pendamping dalam upaya meningkatkan kualitas disiplin kerja dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin agar bisa mendapatkan kualitas kinerja yang baik.
3. Pendamping PKH Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan kedisiplinan melalui kegiatan-kegiatan pembekalan nilai organisasi dan memberikan pelatihan serta pengembangan agar para peserta mampu lebih memahami isi tentang PKH.
4. Kompensasi termasuk dalam kategori yang tinggi dan sangat mempengaruhi kinerja. Karena itu kompensasi perlu ditingkatkan demi menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Dengan adanya kompensasi yang dijalankan dengan baik oleh pendamping PKH dengan begitu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abshor, M. U., Hasiholan, L. B., & Malik, D. (2018). Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Torabika Duo (Studi Kasus di Area Kabupaten Demak). *Journal of Management*, 4(4).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adityo, B., & Khasanah, I. (2011). Analisis pengaruh kepercayaan, kemudahan dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian secara on line di situs KASKUS. *Universitas Diponegoro*.
- Agustina, F., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *Jumant*, 9(1), 95-103.
- Anggrenani, K. W. (2021). *PERAN KEPEMIMPINAN DALAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)(Studi pada CV MAJU JAYA GENERAL CONSTRUCTION)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Aprillia, E., & Santoso, B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KABUPATEN CIANJUR. *Jurnal Investasi*, 7(3), 27-33.
- Ardani, S. V. (2017). Pengaruh Tenure Audit, Rotasi Audit, Audit Fee terhadap Kualitas Audit dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bei Tahun 2010 2014). *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan)*, 6(1), 1-12.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1-10.
- Avinash, S. H. V., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6), 991-1001.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi empiris perusahaan go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 143-158.
- Barokah, U. (2021). *PENGARUH FASHION INVOLVEMENT, SHOPPING LIFESTYLE DAN STORE ATMOSPHERE TERHADAP IMPULSE BUYING (Studi pada Konsumen Rita Pasaraya Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Efendi, S. (2021). *Pengaruh Work Discipline, Workload dan Salary terhadap Employee Performance di Benteng Van Der Wijck* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Etnanta, Y. C., & Irhandayaningsih, A. (2017). Pengaruh Penggunaan Smartphone Terhadap Minat Baca Siswa SMA Negeri 1 Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(1), 371-380.

- Ginting, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(02), 130-139.
- Hawari, Y. (2021). Proporsal Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaiaan Direktorat Jendral Administrasi Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Ilmi, M. A. (2018). *Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Federal Internasional Finance Group Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Juanda, O. A. (2019). Analisa Pengaruh Retail Service Quality Terhadap Customer satisfaction Di Transmart Carrefour Rungkut Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 6(1), 13.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Lestari, S. D., & Asdinardju, A. (2015). Pengaruh Penggunaan Selebriti Dalam Iklan Terhadap Minat Beli Konsumen Dengan Citra Merek Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Iklan Shampo Pantene Versi Ralin Shah). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 327-350.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Manalu, A., & Mesra, M. (2019). ANALISIS ANALISIS PRODUK KERAJINAN LAMPU HIAS DARI BATOK KELAPA PADA PERAJIN WAK JEK ART (WJA) DI MEDAN DITINJAU DARI BENTUK. *Gorga: Jurnal Seni Rupa*, 8(1), 267-271.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Marfirah, D., & BZ, F. S. (2016). Pengaruh Corporate Governance dan Leverage terhadap Tax Avoidance pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2015. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 91-102.
- Mawarni, D., & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal serta Dampaknya terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota di Aceh). *Jurnal Akuntansi ISSN*, 2302, 0164.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh kinerja lingkungan, biaya lingkungan, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan dengan corporate social responsibility sebagai variabel intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Muhammad, S. R., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Mukminatun, M. (2021). PENGARUH CAFE ATMOSPHERE DAN WORD OF MOUTH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA KEDAI KOPI BLAARR AMBAL

- KEBUMEN (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Mulyati, S. (2020). *Pengaruh Gaya Hidup, Kepribadian Merek dan Religiusitas terhadap Minat Pembelian Hijab Rawis (Studi Kasus Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Kudus)* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Narimawati, U. (2015). Bab Iii.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Ningrum, W. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nisa, E. K. (2020). Penerapan Media Putar Roda pada Pembelajaran Menulis Puisi dengan Landasan Epistemologi. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 310-314).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Parmin, P. (2012). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARTA BOGA CEMERLANG KANTOR CABANG PURWOREJO DAN KEBUMEN. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 26-36.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 277-287.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, R. A. (2020). *PENGARUH BRAND IMAGE DISKON HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI APLIKASI BUKALAPAK* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada industri alas kaki pt. Bo kyung pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105-114.
- Purwanto, P. H., & Suwasono, E. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Kediri Kelas IB. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 288-296.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Riswanti, E. (2021). *PENGARUH DIMENSI ELECTRONIC WORD OF MOUTH (e-WOM) DI INSTAGRAM TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG (Studi pada Pengunjung Obyek Wisata Kampoeng Etnik Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Robbani, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Warung Susu Segar Shi-Jack di Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rohmah, I. L., & Wahyudin, A. (2015). PENGARUH ENVIRONMENTAL PERFORMANCE TERHADAP ECONOMIC PERFORMANCE DENGAN ENVIRONMENTAL DISCLOSURE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK PADA TAHUN 2010 â€“2012). *Accounting Analysis Journal*, 4(1).

- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT. *Matua Jurnal*, 3(1), 151-166.
- SABAR M, T. A. M. P. U. B. O. L. O. N., & SIBAGARIANG, S. A. (2019). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. SINAR SOSRO DELI SERDANG).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI “Y”(KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI “Y”(KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI “Y”(KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI “Y”(KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- Sahur, M. R., Asma, A., & Saleh, F. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 399-410.
- Sake, F. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(2).
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1-18.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sumaryanto, S. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 23456.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 145-154.

- Syaparilwadi, P., & Wardhana, A. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Perusahaan Konveksi Fazry. *eProceedings of Management*, 2(3).
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Agora*, 3(1), 1-7.
- Thausyah, N. F., & Suwitho, S. (2015). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva Dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(9).
- Tita, P. D. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN SURVEY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang)* (Doctoral dissertation, Faculty of Social and Political).
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Triana, D., & Oktavianto, W. O. (2013). Relevansi kualifikasi kontraktor bidang teknik sipil terhadap kualitas pekerjaan proyek konstruksi di provinsi Banten. *Fondasi: Jurnal Teknik Sipil*, 2(2).
- Tristania, M. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INSANSANDANG INTERNUSA RANCAEKEK BANDUNG* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Tugiso, I., Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh relationship marketing, keamanan, kepercayaan dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian online shop dan loyalitas konsumen sebagai variabel intervening (Studi kasus pada onlineshop "Numira" Semarang). *Journal of management*, 2(2).
- Tutugo, AH, & Solichin, MR (2020). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2 (3), 392-410.
- Usman, D. M., & Jaya, A. T. (2018). Faktor Motivasi Dalam Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). *Jurnal Sosio Sains*, 4(1), 14-38.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134.
- Yanti, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Yanti, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*.
- Zaini, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INTERNASIONAL COMPANI PALEMBANG. *JURNAL DESIMINASI TEKNOLOGI*, 9(1).