

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA GROUP
TANJUNG SELOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA GROUP
TANJUNG SELOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen



**DISUSUN OLEH :
DINARTI WELLEAM**

11190721

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGANTAR

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

The logo of Universitas Kristen Duta Wacana is a large, light gray shield-shaped emblem. Inside the shield, there is a yellow diamond shape. Within the yellow diamond, there is a white cross with a dove above it, and an open book at the bottom. The text "DISUSUN OLEH : DINARTI WELLEAM" and the ID number "11190721" are centered over the diamond. At the bottom of the shield, there is a yellow banner with the text "DUTA WACANA" in white.

DISUSUN OLEH :
DINARTI WELLEAM
11190721

DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dinarti Welleam
NIM/NIP/NIDN : 11190721
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayan Patria Pratama Tanjung Selor

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/*reviewer*.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 15 September 2025

Mengetahui,

Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.
NIDN/NIDK 0509075901

Yang menyatakan,

Dinarti Welleam
NIM 11190721

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA TANJUNG
SELOR**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DINARTI WELLEAM

11190721

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal

18 Agustus 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si., CSA., CRP

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

: 

2. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secre., M.M.

(Dosen Penguji)

: 

3. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.

(Dosen Pembimbing)

: 

Yogyakarta, 27 Agustus 2025

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.,
CSA., CRP.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

DUTA WACANA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA GROUP
TANJUNG SELOR**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi mana pun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 17 Juli 2025



Dinarti Welleam

11190721

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

“Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya”

(Yesaya 40:29)

“Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu”

(Matius 11:28)

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu”

(1 Petrus 5:7)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

(Yesaya 41:10)

DUTA WACANA

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan Syukur”

(Filipi 4:6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai. Dengan penuh rasa syukur saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan serta kesehatan kepada saya dalam suka maupun duka di sepanjang kehidupan ini.
2. Bapak Welleam Merang dan ibu Larun Kuleh, selaku orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayang yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Juga ketiga saudara saya, kakak Heber Welleam, Adek Beбето Welleam dan Adek Jessli Welleam yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Semua teman terdekat penulis selama perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah membantu memberikan saran dan semangat dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
5. Kristian Herfendiono, Ni Made Nathasya Kai B., Noni Margawari, Stepri Maylina, Aysi Rinda, Yertina Tommy, Kak Rahel, Kak Siska Anggriani, Andreas Febrian, Marwindo Christian, Astika Serlin, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk doa dan dukungannya sehingga selesainya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Hormat dan Kemuliaan bagi Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih karunia-Nya dan limpahan rahmat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penelitian skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, bimbingan, arahan, saran serta dukungan dari awal dalam penulisan skripsi hingga skripsi ini bisa selesai sesuai dengan yang diharapkan. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan demikian, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang mendukung untuk dapat membantu menyempurnakan penulisan proposal skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Yogyakarta, 17 Juli 2025



Dinarti Welleam

DUTA WACANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7

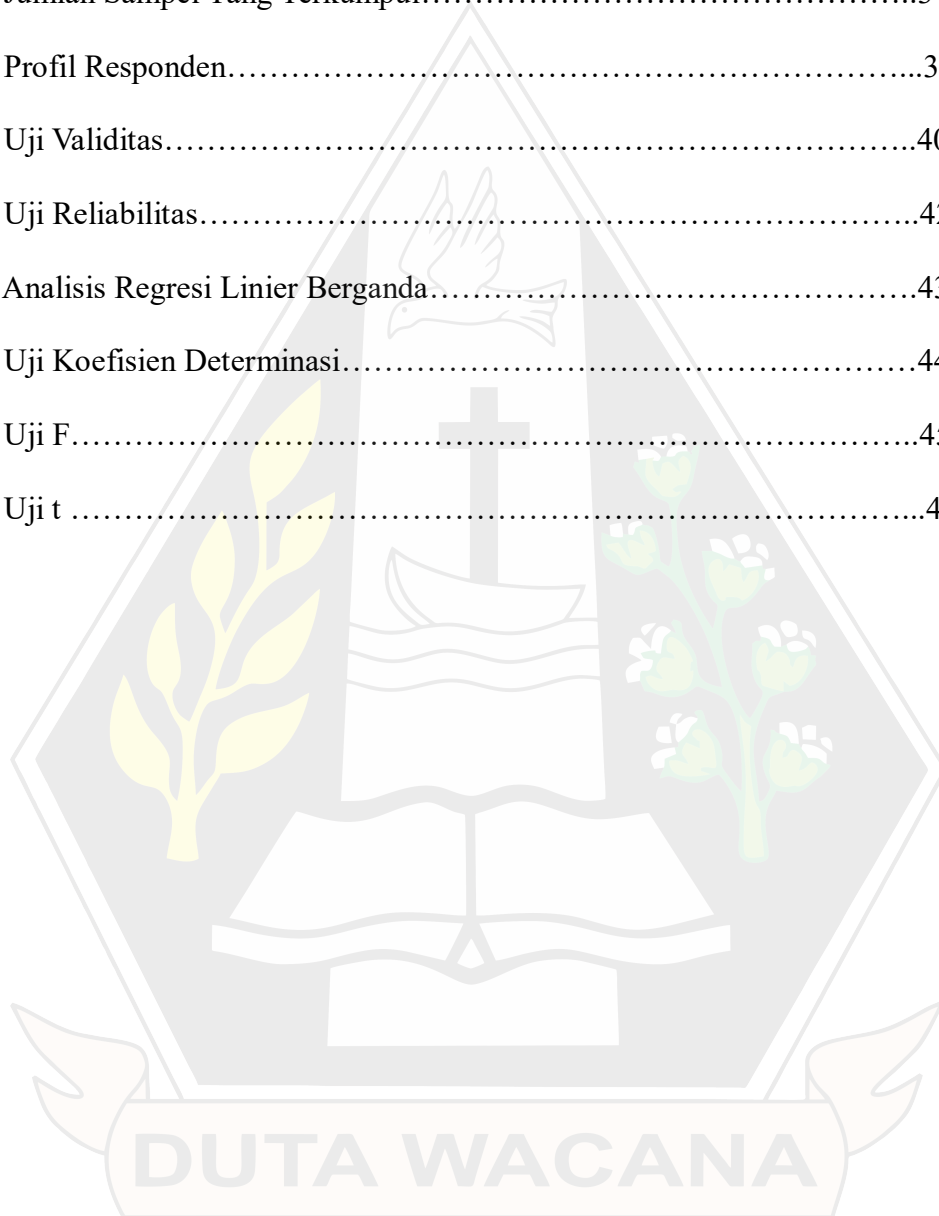
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Disiplin Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.2 Kompensasi.....	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	12
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	13
2.2.4 Indikator Kompensasi.....	14
2.3 Motivasi Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.3.2 Jenis Motivasi Kerja.....	15
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.4.2 Indikator Kinerja.....	18
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.4.4 Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan.....	20
2.5 Penelitian Terdahulu.....	21
2.6 Kerangka Penelitian.....	22
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23

2.7.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Populasi.....	26
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Sumber Data.....	27
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5	Variabel Penelitian dan Operasional.....	28
3.6	Analisis Data.....	31
3.7	Uji Instrumen.....	32
3.7.1	Uji Validitas.....	32
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.8	Uji Hipotesis.....	33
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.8.2	Uji R <i>Square</i> (Koefisien Determinasi).....	34
3.8.3	Uji F (Simultan).....	34
3.8.4	Uji t (Parsial).....	34
BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor.....	35
4.2	Jumlah Sampel Yang Terkumpul.....	36
4.3	Deskripsi Profil Responden.....	37
4.4	Uji Instrumen.....	39
4.4.1	Uji Validitas.....	39

4.4.2	Uji Reliabilitas.....	41
4.5	Uji Hipotesis.....	43
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
4.5.2	Uji R Square (Koefisien Determinasi).....	44
4.5.3	Uji F (Simultan).....	45
4.5.4	Uji t (Parsial).....	46
4.6	Pembahasan Hasil.....	47
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor.....	47
4.6.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor.....	48
4.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Kelemahan Penelitian.....	52
5.3	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		54
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor dengan Skala Likert.....	28
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	29
Tabel 4.1 Jumlah Sampel Yang Terkumpul.....	37
Tabel 4.2 Profil Responden.....	37
Tabel 4.3 Uji Validitas.....	40
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	44
Tabel 4.7 Uji F.....	45
Tabel 4.8 Uji t	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Izin Penelitian.....	58
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Identitas Responden.....	66
Lampiran 4 Tabulasi Data Disiplin Kerja.....	68
Lampiran 5 Tabulasi Data Kompensasi.....	70
Lampiran 6 Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	72
Lampiran 7 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	74
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas.....	76
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Lampiran 10 Hasil Uji <i>R Square</i> (Koefisien Determinasi).....	82
Lampiran 11 Hasil Uji F (Simultan).....	82
Lampiran 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial).....	82
Lampiran 13 Tabel Distribusi Nilai r.....	83
Lampiran 14 Halaman Persetujuan.....	84
Lampiran 15 Kartu Konsultasi Skripsi.....	85
Lampiran 16 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	86
Lampiran 17 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	87
Lampiran 18 Halaman Cover Lama.....	88
Lampiran 19 Poin Keaktifan.....	89
Lampiran 20 Turnitin.....	90

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA GROUP
TANJUNG SELOR**

Dinarti Welleam

11190721

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dinartiwelleam3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan pengukuran dengan skala likert. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner Google Formulir kepada responden untuk memberikan tanggapan mereka terkait pernyataan yang diajukan. Pengambilan sampel dipilih menggunakan sampling sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji t dengan bantuan *software* IBM SPSS 27. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji t menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Sedangkan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor.

Kata kunci : disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION, AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KAYAN PATRIA PRATAMA
GROUP TANJUNG SELOR***

Dinarti Welleam

11190721

Management Study Program Faculty of Business

Universitas Kristen Duta Wacana

dinartiwelleam3@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline, compensation, and work motivation on employee performance at PT. KPP Group Tanjung Selor. The research employs a quantitative approach and utilizes a Likert scale for measurement. Data collection was carried out by distributing a Google Form questionnaire to respondents to gather their responses to the provided statements. The sampling method used was census sampling. The data analysis techniques applied were multiple linear regression and t-test, assisted by IBM SPSS 27 software. The results of the multiple linear regression and t-test indicate that work discipline and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. KPP Group Tanjung Selor. Meanwhile, work motivation does not have a significant effect on employee performance at PT. KPP Group Tanjung Selor.

Keywords: *work discipline, compensation, work motivation, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan berkembang maju dengan cepat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin tinggi, hal ini berpengaruh terhadap setiap perusahaan yang dimana harus bekerja keras, efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola (Imbron & Pamungkas, 2021). Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam organisasi kedisiplinan adalah suatu hal yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya disiplin karyawan saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Idrus et al., 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi. Etika dalam pekerjaan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi untuk mencapai hasil yang optimal, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan dalam organisasi.

Pada tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompensasi yang didapat oleh karyawan (Syafitri & Wasiman, 2020). Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi yang konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan (Syafitri & Wasiman, 2020). Kompensasi memiliki peran penting bagi perusahaan dalam menaikkan kapasitas untuk pencapaian prestasi karyawannya. Dalam pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat waktu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki semangat kerja dan perlu didorong terus menerus sehingga muncul adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan para karyawan. Dalam organisasi karyawan perlu memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, supaya karyawan semangat dalam bekerja besar kecilnya kompensasi merupakan hasil dari kinerjanya

karyawan itu sendiri, maka apabila dalam sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil dan bijaksana, akan mendorong karyawan untuk lebih baik melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Faktor yang meningkatkan kinerja tidak hanya terdapat kompensasi tetapi perusahaan harus dapat membangun faktor motivasi dalam penyelesaian tugas (Kilvin & Siagian, 2020). Dengan adanya motivasi kerja, diharapkan dapat membantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja bagi pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Dalam meningkatkan potensi serta mutu sumberdaya manusia di perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja sebagai cara untuk peningkatan potensi sumberdaya manusia. motivasi kerja sangat penting dalam perusahaan karena motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan dan energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng, 2020). Dengan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan yang tinggi selalu dibutuhkan dalam sebuah perusahaan gunanya untuk pencapaian tujuan perusahaan dan kinerja yang tinggi juga dapat

dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif juga bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah sebuah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan baik dalam perusahaan maka tujuan perusahaan juga akan mudah dicapai, dan kinerja mutu yang tinggi juga akan mendatangkan profit bagi perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil yang diharapkan dari suatu organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

PT. KPP Group Tanjung Selor merupakan perusahaan yang berkembang di bidang perkebunan, hutan tanaman industri dan bidang perusahaan hak pengusahaan hutan atau perusahaan kayu yang mempunyai tujuan utama untuk menghasilkan kayu yang berkualitas. Maka untuk mewujudkan tujuannya, PT. KPP Group Tanjung Selor harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan disiplin serta kinerja karyawannya, dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja. Belakangan ini terdapat beberapa gejala yang terjadi pada karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor seperti kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, dimana karyawan sering terlambat, meminta cuti serta pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak diselesaikan tepat waktu. Fenomena

tersebut mencerminkan penurunan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan juga menurun dalam pekerjaannya pada perusahaan.

Hal ini dapat dijelaskan, bahwa karyawan yang terlambat maupun yang tidak hadir akan menyebabkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan mau tidak mau merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Dalam hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, jika tidak dilakukan evaluasi terhadap karyawan maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah serta motivasi karyawan juga menjadi rendah, dan dapat menurunkan atau menghambat pencapaian badan usaha dalam PT. KPP Group Tanjung Selor.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan mengangkat tema penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYAN PATRIA PRATAMA GROUP TANJUNG SELOR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas yang telah dijelaskan, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kayan Patria Pratama Group Tanjung Selor?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Untuk variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan acuan penambahan wawasan yang mendalam dan pemahaman dalam mengaplikasikan variabel yang teliti sehingga dapat membantu memberikan penambahan informasi manajemen untuk perusahaan yang berguna dalam teknik strategi perusahaan, dan menambahkan bahan pengetahuan serta sumber referensi untuk jurusan ekonomi yang berkaitan dengan disiplin, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

1. Variabel penelitian ini mencakup :

- a. Disiplin Kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020)
- b. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Setyo Widodo & Yandi, 2022).
- c. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2021).

- d. Kinerja karyawan merupakan hal yang menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini dijelaskan oleh Sabita dan Nuraini (2020), dimana kinerja disebut penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan (Filea Ananda, Agung Wahyu Handaru, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor, yang beralamat di Jl. Sabanar Lama, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

2. Melalui penelitian ini adanya penurunan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan karena keterlambatan karyawan, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang sudah dicapai karyawan serta kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan berkurang. Pada permasalahan yang berkaitan dengan karyawannya, maka peneliti berminat untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor.
3. Responden penelitian adalah karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan yakni:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Karyawan yang berada di PT. KPP Group Tanjung Selor menunjukkan rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, karyawan selalu mengutamakan tingkat kehadirannya. Karyawan juga menunjukkan sikap menghargai dengan rekan-rekan kerja yang lain, mematuhi aturan kerja dan peraturan yang berlaku di Perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Karyawan yang berada di PT. KPP Group Tanjung Selor menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai melalui imbalan yang sesuai serta mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji tetapi juga tunjangan dan fasilitas lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan adanya pemberian tunjangan yang layak karyawan di PT. KPP Group Tanjung Selor merasa lebih berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, investasi dalam sistem kompensasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong kinerja karyawan yang optimal.

3. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor. Meskipun motivasi kerja sering dianggap sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi terkadang motivasi kerja tersebut tidak memberikan dampak positif yang diharapkan. Hal ini bisa terjadi Ketika motivasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain itu, tekanan pekerjaan yang berlebihan dan ketidakstabilan antara kehidupan kerja atau pribadi juga dapat berkontribusi terhadap rendahnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengidentifikasi masalah ini dan mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif lagi dalam perusahaan.

5.2 Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat kelemahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Penelitian menggunakan metode survei melalui kuesioner sehingga hasil yang diperoleh sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden dalam menjawab pertanyaan.
2. Ruang lingkup penelitian terbatas pada perusahaan yang diteliti sehingga temuan yang didapat mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga faktor lain yang berpotensi memengaruhi hasil belum sepenuhnya terungkap.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor untuk dapat mempertahankan disiplin kerja dikarenakan disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan PT. KPP Group Tanjung Selor agar dapat berkontribusi dengan baik untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meskipun motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KPP Group Tanjung selor, karyawan tetap disarankan untuk memberikan semangat dalam bekerja sebagai bagian dari profesionalisme kerja karena hal ini mendukung terciptanya pekerjaan yang positif.
4. Peneliti yang akan datang juga agar dapat mengeksplorasi berbagai variabel, variabel mediasi dan variabel moderasi yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
- Afni Soraya Sirait, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01, 70–80.
- Ahyar Ahyar, Vicky Brama Kumbara, & Chintya Ones Charly. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 154–161.
- Ajijah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal manajemen*, 13(2), 232–236.
- Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *Journal of Management*, 3(3), 165–175.
- Anissa Nur Safitri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 14–25.
- Ari Misbakhudin, I. L. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4, 53–63.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ayu, V., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–22.

- Fidyah Yuli Ernawati, A. S. R. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sinar Mitra Sejahtera semarang. *Jurnal STIE Semarang*, 15, 156–173.
- Filea Ananda, Agung Wahyu Handaru, C. W. W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 14.
- Helena, W. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02), 1–11.
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and management*, 02(2), 46–52.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In N. Rismawati (Ed.), *Widina Media Utama* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Islam, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya Winarningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9.
- Jufrizen, F. P. H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Mariana Damanik. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212.

- Mei Veronika Sri Endang Siagian. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5, 67–74.
- Meilisa Syelviani. (2021). The Influence of Preventive Discipline and Corrective Discipline Towards Employee Performance at Community and Village Empowerment Office Indragiri Hilir District Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21.
- Muhamad Andrik, R. P. H. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinwa Nonwovens Indonesia di Kabupaten Pasuruan. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1, 1–16.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Discipline And Vocational Training On Employee Performance. *Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 3, 48–63.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktaria, N., & Anwar, A. (2023). Pengaruh Pemberian Motivasi Berupa Insentif terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 164–170.
- Pipit Kurnia, F. H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arum Sari. *Jurnal Ekonomika*, 45, 12(1), 602–620.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 8, 119–129.
- Rusli, M. S. A. R. J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jenepoto. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7, 226–235.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Tasya Indriani, A., & Supardi, Y. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia Ciputat Timur. *Jurnal Perkusi : Pemasaran Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 173–184.
- Wibowo, A., & Nugroho, B. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STMIK Sinar Nusantara Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 05(02), 2021.
- Widyaiswara BPSDM Propinsi Maluku Utara, N. (2022). Implementasi Personal Brand Smart ASN Perwujudan Bangsa Melayani di Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303.
- Yelsha Dwi Pasca, S. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 305-315.