

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA UD DJUPAR FARM
KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi sebagian syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

IRA ERDIANTI

NPM: 19.1.02.02.0146

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

IRA ERDIANTI
NPM : 19.1.02.02.0146

Judul:

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA UD DJUPAR FARM KABUPATEN
KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan
Panitia Ujian Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

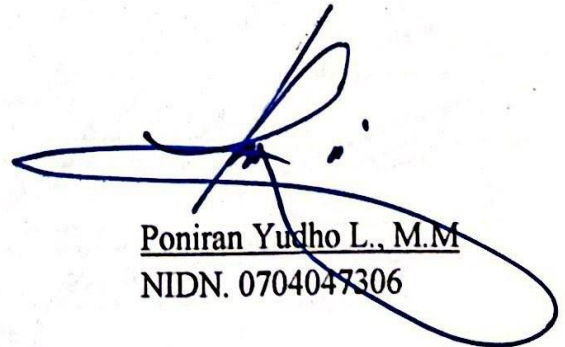
Tanggal: 10 Juli 2023

Dosen Pembimbing 1



Diah Ayu Septi Fauji, M.M
NIDN. 0711098703

Dosen Pembimbing 2



Poniran Yudho L., M.M
NIDN. 0704047306

Skripsi oleh:

IRA ERDIANTI
NPM: 19.1.02.02.0146

Judul:

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIUKUR DARI KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN DISIPLIN KERJA UD DJUPAR FARM KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : (Diah Ayu Septi Fauji, M.M)
2. Penguji I : (Dhiyan Septa Wihara, M.M)
3. Penguji II : (Poniran Yudho Leksono, M.M)

Mengetahui.
Dekan FEB,


Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Ira Erdianti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri, 20 Juni 2000
NPM : 19.1.02.02.0146
Fak/Prodi : FEB/Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karyawan yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023
Yang Menyatakan



Ira Erdianti
NPM: 19.1.02.02.0146

MOTTO

“Memulai dengan penuh keyakinan
Menjalankan dengan penuh keikhlasan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.”

Kupersembahkan karya ini dibuat:
Seluruh orang terdekat

ABSTRAK

Ira Erdianti: Analisis Kinerja Karyawan Diukur Dari Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja pada UD Djupar Farm Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan pada UD Djupar Farm Kabupaten Kediri perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengelola serta mengalokasikan sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan yang baik diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling yang dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan harian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri dengan hasil uji t $0,011 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri dengan hasil uji t $0,010 < 0,05$. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri dengan hasil uji t $0,015 < 0,05$. (4) Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri dengan hasil uji f $0,000 < 0,50$.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Diukur dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja” ini dituliks guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen (SM) pada Progam Studi Manajemen Fakulat Ekonomi dan Bisnis Universitas nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. Subagyo, M.M.
3. Ketua Prodi Manajemen Ibu Restin Meilina, M.M.
4. Ibu Diah Ayu Septi Fauji, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi
5. Bapak Poniran Yudho L., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Segenap Dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Seluruh karyawan UD Djupar Farm kabupaten Kediri yang telah meluangkan waktu dan bantuanya.
8. Orang tua, keluarga, teman-teman dan juga calon pendamping yang telah memberikan support dan doanya.
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 17 Juli 2023

IRA ERDIANTI
NPM: 19.1.02.02.0146

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I :PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II :KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Kompensasi.....	12
3. Motivasi	15
4. Disiplin Kerja.....	17
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berfikir	22
D. Kerangka Konseptual	25

E. Hipotesis	26
BAB III :METODE PENELITIAN	27
A. Variabel Penelitian	27
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
2. Definisi Operasional	28
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	31
1. Pendekatan Penelitian	31
2. Teknik Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
2. Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
E. Instumen Penelitian	33
1. Pengembangan Instrumen	33
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	35
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
1. Sumber Data.....	38
2. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Asumsi Klasik.....	40
2. Analisis Regresi Linier Berganda	42
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>adjusted R²</i>)	43
4. Uji Hipotesis	43
BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. GAMBARAN UMUM SUBYEK PENELITIAN.....	45
1. Sejarah Singkat Perusahaan UD Djupar Farm.....	45

2. Visi dan Misi UD Djupar Farm Kabupaten Kediri	46
B. Gambaran Umum Responden.....	46
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
2. Karakteristik Berdasarkan Usia	47
C. Deskripsi Data Variabel.....	48
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan....	49
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	50
3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	51
4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	51
D. Analisis Data Hasil Penelitian	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
2. Analisis Regresi Linier Berganda	55
3. Koefisien Determinan (R^2)	57
4. Uji Hipotesis	58
E. Pembahasan	60
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	60
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	61
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	62
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB V :SIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 : Skala likert (likert't summated ratings)	34
3.2 : Kisi-kisi Instrumen Kuesioner	34
3.3 : Hasil Uji Validitas Instrumen	37
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	38
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.3 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel	48
4.4 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	49
4.5 : Deskripsi Variabel Kompensasi.....	50
4.6 : Deskripsi Variabel Motivasi	51
4.7 : Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	52
4.8 : Uji Multikolinearitas.....	54
4.9 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.10 : Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.11 : Hasil Uji t.....	58
4.12 : Hasil Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	25
4.1 : Hasil Uji Normalitas	53
4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	71
2 : Instrumen Penelitian (lengkap)	75
3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	84
4 : Surat pengantar/ijin Penelitian	85
5 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategis di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Cahya et al., 2021).

Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi semakin sangat penting. Hal ini mengingat perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia menginginkan hasil dan keuntungan yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi di perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus menciptakan motivasi untuk mencapai efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Dengan adanya tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di raih oleh kelompok orang atau seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral (Afandi, 2018).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen dari sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan imbal balik individual dalam melakukan pekerjaan. Pemberian kompensasi harus layak dan adil bagi seorang karyawan. Yang berarti bahwa layak dan adil adalah gaji atau kompensasi yang diterima mejadi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian kompensasi juga harus berdasarkan pada besar kecilnya resiko dan tanggung jawab dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung, barang tidak langsung atau uang. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, ikatan kerja sama, disiplin, stabilitas karyawan, serta pengaruh buruh pemerinta sdan serikat (Hasibuan, 2018). Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktifitas atau hasil kerja karyawan atau dengan kata lain meningkatkan daya guna dan efisiensi kerja setiap karyawan. Kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan jika kompensasi yag diberikan sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat kinerja karyawan untu bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga dapat

menghasilkan pengaruh positif untuk peningkatan kerja karyawan (Onsardi, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Tjahjawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik berganda.

Selain kompensasi, ada faktor lain yaitu motivasi. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan disiplin kerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kedisiplinan dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan agar saling menguntungkan. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan sekuat tenaga untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Dalam hal ini perusahaan perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sadat et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang.

Variabel berikutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja juga diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan *Standar*

Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Terkait kinerja karyawan, perlu dilakukan oleh semua perusahaan termasuk UD Djupar Farm. UD Djupar Farm perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan alat atau kebutuhan perternak seperti kandang ayam, trey telur, dan nipel. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada UD Djupar Farm bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan masing-masing. Demikian juga dengan motivasi para karyawan yang bermasalah yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki permasalahan yang dihadapi dalam bekerja atau bersantai dalam bekerja.

Masalah yang berikutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat penting dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan sangat penting untuk memandu dan menasihati karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus memastikan bahwa peraturannya jelas, dapat dipahami, dan berlaku untuk semua karyawan. Di tempat kerja seringkali banyak hal yang berkaitan dengan kedisiplinan seperti keteladanan kepemimpinan yang tidak cocok untuk semua pekerjaan, jarang diterapkan secara jelas dan keadaan ini mempengaruhi kinerja karyawan, permasalahannya adalah

karyawan sering datang terlambat tidak sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Disiplin penting untuk pertumbuhan perusahaan karena dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi diri sendiri untuk dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun tim. Selain itu, kedisiplinan sangat membantu dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian Destiana et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan deskripsi dan fenomena UD Djupar Farm harus selalu berupaya menerapkan strategi yang dapat menjaga tingkat produktivitas karyawan. Karena untuk meningkatkan suatu perusahaan, dibutuhkan motivasi karyawan yang diberikan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Maka akan dilakukan penelitian dengan judul :**“Analisis Kinerja Karyawan Diukur Dari Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Di UD Djupar Farm Kabupaten Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut maka dapat di uraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan UD Djupar Farm yang masih rendah, terbukti barang yang diproduksi tidak cepat terjual dan adanya keluhan pada konsumen karena terlambatnya pengiriman pesanan.

2. Kompensasi yang diberikan belum memadai untuk kebutuhan hidup.
3. Ketidaksiplinan karyawan karena sering datang tidak tepat waktu, sehingga mengalami keterlambatan penyelesaian produksi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Djupar Farm kabupaten Kediri.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.
3. Responden dari penelitian adalah karyawan harian UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan selaras dengan batasan masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisis kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja

- b. Bagi Perusahaan UD Djupar Farm Kabupaten Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam pengembangan pada karyawan UD Djupar Farm. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi manajemen

perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan objek penelitian mengenai kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Destiana, S. R., Rinawati, N., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 76–86. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.31>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Akasara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Onsardi. (2018). *Employee Loyalty In Private University In Bengkulu City*. 2(1), 1–13
- R, S., & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI*

DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS. 11(1), 1–23.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga.

Umam, K. (2018). *Peilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.

Wibowo. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.