

PAPER NAME

**JURNAL NINDI revisi turnitin.pdf**

AUTHOR

**Gilda Nindita Safira**

WORD COUNT

**5760 Words**

CHARACTER COUNT

**38853 Characters**

PAGE COUNT

**18 Pages**

FILE SIZE

**225.1KB**

SUBMISSION DATE

**Sep 18, 2023 10:21 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Sep 18, 2023 10:22 AM GMT+7****● 22% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

**● Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database

# DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA PADA PT PNM MEKAAR KABUPATEN SITUBONDO DENGAN MEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA

Gilda Nindita Safira  
[Gildanindita.safira17@gmail.com](mailto:Gildanindita.safira17@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lita Permata Sari  
[arta\\_permata@yahoo.co.id](mailto:arta_permata@yahoo.co.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[icha.rifmania@gmail.com](mailto:icha.rifmania@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

## ABSTRACT

The study aims to determine the influence of Work Discipline and Compensation on Performance at PT PNM Mekaar in the Situbondo Regency with the Mediation of Job Satisfaction Variables. The sampling technique in this research is a Saturated Sample. This study's data analysis and hypothesis testing utilize Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of hypothesis testing for direct effects using Smart PLS 3.0 application indicate that work discipline has a positive and significant influence on job satisfaction, compensation has a positive and significant influence on job satisfaction, work discipline has a positive and significant influence on employee performance, compensation has a negative yet significant influence on employee performance, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, work discipline has a positive but not significant influence on employee performance through job satisfaction, and compensation has a positive and significant influence on employee performance through job satisfaction.

**Keywords:** Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Aset manusia merupakan suatu hal yang sangat vital bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berfungsi sebagai penggerak dalam setiap kepentingan yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu anugerah bagi pemberi kerja untuk bersaing dalam efektivitas, kinerja dan fleksibilitas dalam perusahaan dalam upaya mencapai suatu tujuan. Demi tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan, suatu organisasi harus mempunyai keinginan untuk mengembangkan kondisi yang

harmonis tanpa kehilangan profesionalisme dalam bekerja. Perusahaan akan mengubah sedemikian rupa sehingga aktivitas seluruh elemen perusahaan berhubungan langsung dengan kinerja. Segala kinerja yang berkisar pada lingkungan bisnis, baik berpengaruh atau tidak, pasti akan berkaitan dengan aspek manajemen organisasi dengan berbagai cakupan yang unik, salah satunya adalah aspek manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari pengendalian organisasi yang

khusus menangani dan menata faktor-faktor sumber daya manusia dengan baik, berhasil, efektif dan benar sehingga diperoleh kinerja yang sesuai dan personel yang puas dengan pekerjaannya. Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah penguasaan dan pemanfaatan aset-aset yang dimiliki oleh individu." Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai aset yang paling berharga dan memiliki peran yang sangat penting dalam gaya hidup dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. suatu perusahaan tidak mungkin ada tanpa adanya manusia, karena manusia merupakan suatu hal yang selalu terdapat pada setiap pemberi kerja, maka fungsi sumber daya manusia tentunya sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan. sejalan dengan Hasibuan (2014:10) "Pengendalian sumber daya manusia adalah pengetahuan teknologi dan seni menangani hubungan dan peran tim pekerja agar berdaya dan efisien dalam mendukung terwujudnya keinginan perusahaan, personel dan masyarakat." Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam suatu korporasi atau perusahaan dapat dilihat dari cara pembuatannya. Ketika sebuah perusahaan atau pemberi kerja mempunyai anggaran yang baik dan teknologi yang memadai namun tidak memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas, maka sistem manufakturnya tidak akan sejalan dengan tujuan perusahaan tersebut.

lapangan merupakan salah satu gerakan kontrol yang dapat mendorong pekerja di perusahaan untuk memenuhi standar berbagai ketentuan yang perlu dipatuhi oleh semua orang. disiplin pekerja adalah suatu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pemahaman, sikap dan perilaku personel dengan tujuan untuk saling bekerjasama dan mengembangkan keberhasilan serta kinerjanya secara keseluruhan. Karyawan yang mematuhi kebijakan dan pedoman perusahaan serta menonjolkan bidang pekerjaan yang tinggi mungkin dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih ramah, jika ingin memberikan dampak positif pada operasional perusahaan. Terbukti, orang yang memiliki etos kerja yang kuat dan bersemangat menyelesaikan segala tugas dengan baik dan efektif akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. akibatnya, setiap organisasi berharap personelnnya akan mematuhi. Susilaningsih (2008:3) dalam penerapannya "bidangnya lebih ditekankan pada unsur fokus manusia untuk memperhatikan pedoman-pedoman yang berlaku dalam organisasi". Lapangan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya ruang maka segala operasional organisasi akan

menghasilkan akibat yang tidak dapat dicapai. keinginan. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “disiplin melukis adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. bidang tersebut harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pekerja yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk memahami kebutuhannya.

Kompensasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. pelunasan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Pada hakikatnya reimbursement adalah kontribusi yang diperoleh dengan menggunakan personel atas pekerjaan yang telah mereka capai. Nawawi (2013:315) menyatakan bahwa “kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan kepada pekerja yang telah berjasa mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut dengan lukisan”. Selain itu, penggantian biaya adalah sesuatu yang diberikan kepada personel sebagai imbalan atas upaya mereka dalam mencapai tujuan organisasi, baik secara langsung atau tidak langsung, secara finansial atau dengan cara lain. Dibandingkan dengan penggantian biaya non-finansial, yang tersedia dalam dokumen selain uang tunai serta pelatihan, wewenang dan tanggung

jawab atas kinerja secara keseluruhan, dan lingkungan kerja yang mendukung, penggantian uang mencakup hal-hal seperti pendapatan, upah, tunjangan, insentif, dan bonus. Hasibuan (2014:80) berpendapat bahwa “reimbursement adalah segala keuntungan yang berupa uang tunai, barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh melalui pegawai sebagai kompensasi atas persembahan yang diberikan kepada instansi”. pembayaran kembali berfungsi sebagai cara untuk mendorong kerja tim, kebahagiaan kerja, pengadaan ramah lingkungan, insentif, keseimbangan tenaga kerja, disiplin, dan retensi karyawan yang berkinerja terbaik dengan mempertahankan posisi mereka alih-alih membiarkan mereka pergi.

Kenikmatan kerja merupakan kewajiban badan usaha karena jika kenikmatan tugas rendah maka korporasi akan merasakan dampak kerugiannya. Kebanggaan beraktivitas merupakan permasalahan yang menggetarkan dalam manajemen organisasi atau instansi karena mempunyai pengaruh yang sangat besar baik terhadap karyawan maupun korporasi atau perusahaan. Bagi karyawan, kebanggaan beraktivitas akan memberikan dorongan ke atas pada perasaan kelas satu dalam bekerja, sedangkan bagi dunia usaha, kebanggaan kerja bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas,

meningkatkan sikap dan perilaku pekerja.” Kepuasan proses merupakan pandangan luas, pola pikir dan perilaku seseorang. perilaku terhadap pekerjaannya yang diklasifikasikan dari perbedaan antara beban kerja dan imbalan yang diperoleh terutama berdasarkan pendapatnya yang memungkinkan berdampak pada produktivitas kerja dan tujuan organisasi. Wibowo (2016:415) berpendapat bahwa “setiap orang yang bekerja berharap mendapat kebanggaan dari tempat kerja mereka, dan kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas yang pasti diinginkan oleh para manajer”. Kegembiraan beraktivitas telah diakui sebagai variabel yang terkait dengan kinerja. Kesenangan kerja mengacu pada persepsi karyawan saat ini tidak dibatasi oleh situasi atau perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi hal-hal seperti keuntungan atau upah yang diperoleh, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan tugas, jenis pekerjaan, usaha organisasi, dan manajemen kelas satu, sedangkan emosi yang melekat pada diri sendiri mencakup hal-hal seperti usia, popularitas, kebugaran, keterampilan, sekolah, dll.

Kinerja keseluruhan adalah periode waktu yang digunakan untuk menjelaskan seberapa baik suatu hobi dilakukan dan dicapai di perusahaan. Produktivitas pekerja berdampak pada berapa ton yang

mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Rahmi (2010:2), “kinerja keseluruhan adalah hasil akhir yang diperoleh suatu perusahaan, baik perusahaan itu berorientasi laba atau tidak, yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.” Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing, serta dalam batas waktu yang telah ditentukan. Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran tingkat pemenuhan suatu perangkat lunak atau cakupan kegiatan dalam memahami keinginan, tujuan, visi dan usaha pengusaha sebagaimana disebutkan melalui rencana pembuatan strategis suatu organisasi.” Kinerja pegawai secara keseluruhan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Semakin baik atau baik kinerja karyawan tersebut maka akan semakin mudah untuk mewujudkan impian perusahaan, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan tersebut rendah atau tidak sesuai maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan jauh menyulitkan perusahaan untuk mencapai keinginan yang telah ditetapkan. Setiap pengusaha akan berusaha meningkatkan kinerja pekerjanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena tercapainya suatu usaha dirangsang melalui kinerja pekerja.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pemerintah hadir untuk memberikan layanan pinjaman modal bagi pelaku usaha mikro kecil dan menengah, serta diharapkan dapat menjadi sarana berusaha meningkatkan pengembangan usaha serta taraf hidup kearah yang lebih baik secara bersama-sama. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) berusaha meningkatkan peranannya dalam membantu masyarakat yang mengalami kesulitan ekonomi. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) merupakan program pengembangan ekonomi keluarga sejahtera (Mekaar Syariah), layanan pembiayaan modal diberikan kepada perempuan miskin yang mengoperasikan perusahaan ultra mikro. Kegiatan pendukung bisnis berbasis kelompok digunakan untuk meningkatkan PT. PNM Mekaar Syariah. Sebagaimana pada umumnya fungsi PT. PNM didirikan sebagai suatu strategi pemerintah untuk meningkatkan pemerataan dan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui penciptaan akses permodalan dan inisiatif capacity building bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKMK). PT. PNM Mekaar Syariah sebagai suatu lembaga yang menyalurkan dana kepada masyarakat untuk membantu pengembangan ekonomi di Indonesia umumnya di Kabupaten Situbondo. PT. PNM Mekaar Syariah masuk ke daerah Kabupaten Situbondo mulai

dari tahun 2017. Setiap Kecamatan di Situbondo sudah ada kantor unit PT. PNM Mekaar Syariah.

11 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Situbondo Kota. 53 Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul sebagai berikut :“Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Pada PT PNM Mekaar Kabupaten Situbondo dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja”.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### 36 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa “Manajemen bantuan manusia adalah teknologi dan seni mengatasi hubungan dan peran staf sehingga mereka kuat dan efisien, mendukung untuk memahami tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Sutrisno (2013: 6) “Pengendalian sumber daya manusia adalah kesadaran akan pentingnya tim pekerja suatu lembaga sebagai 26 sumber daya manusia yang sangat penting dalam berkontribusi terhadap keinginan organisasi, penggunaan beberapa fitur dan aktivitas untuk memastikan bahwa hal tersebut aset manusia digunakan secara berhasil dan adil untuk pencapaian karakter, kelompok, dan masyarakat”.

### Disiplin Kerja

59 Disiplin adalah pola pikir, ungkahan laku dan tingkah laku yang

sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis suatu organisasi atau kelompok. Menurut Pramesthi dan Sari (2021) subjek lukisan merupakan suatu sikap mengagumi, mengagumi patuh dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menyampaikannya serta tidak menghindarkan diri dari sanksi jika seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pekerja.

Sutrisno (2013:sembilan puluh empat) menyatakan bahwa “subyek pegawai adalah tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada, teknik lukisan atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan gerak-gerik yang sesuai dengan pedoman organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.” Singodimedjo (2012:86) menyatakan bahwa “daerah adalah kemauan dan kemauan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma peraturan yang ada disekitarnya”. Rivai (2013: 82) menyatakan bahwa “disiplin merupakan ciri operasional MSDM yang paling penting, karena semakin baik lingkungan pekerja di suatu instansi atau organisasi maka semakin baik pula kinerja pekerjaan yang dapat diselesaikan”. Area lukisan merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia bertukar perilaku dan sebagai upaya untuk menumbuhkan pengakuan dan kesediaan seseorang untuk menaati semua kebijakan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanda-tanda disiplin kerja menurut

Soejono (2011:72) biasanya dapat diukur dari tiga indikator, yaitu bidang waktu, bidang peraturan dan cara berpakaian. , kewajiban pengecatan area

### Kompensasi

Memberikan kompensasi kepada pegawai di suatu tempat kerja sangatlah penting karena dengan adanya kompensasi ini karyawan akan merasa bahagia karena hasil pekerjaannya memperoleh imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ardana (2012:153) menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui personel sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi atau instansi”. Sastrohadiwiryo (2013:181) menyatakan bahwa “reimbursement adalah imbalan atas persembahan atau balas jasa yang diberikan oleh tempat kerja kepada orang-orang, karena pegawai tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perkembangan kantor sehingga dapat mencapai impian yang telah ditetapkan. ” Nawawi (2013:315) menyatakan bahwa “reimbursement adalah suatu penghargaan atau pujian terhadap pekerja yang telah berjasa untuk mengetahui tujuannya, melalui kegiatan yang disebut dengan lukisan”. Hasibuan (2014:80) berpendapat bahwa “pengembalian adalah segala pendapatan yang berupa uang, barang baik langsung maupun tidak langsung yang diperoleh oleh personel sebagai imbalan atas persembahan yang diberikan kepada organisasi.”

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:148-149) ada banyak indikator pembayaran, khususnya pendapatan, insentif, tunjangan, promosi, penghargaan non-promosi

### **Kepuasan Kerja**

Seseorang yang senang dengan posisinya akan terpengaruh, mengabdikan pada organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, yang memudahkan mereka mempertahankan karir yang lebih baik. Handoko (2014:193) menyatakan bahwa “kesenangan aktivitas adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau buruk yang dengannya karyawan memahami pekerjaannya”. Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa “kegembiraan tugas adalah pola pikir emosional yang hebat dan mencintai pekerjaan”. Sikap tersebut dibuktikan melalui lukisan moral, 2e6e3562d9dbc29d194484e1328ef239 dan prestasi kerja. kenikmatan lukisan terampil saat beroperasi, lukisan luar, atau campuran keduanya. Wibowo (2016:415) berpendapat bahwa “siapa pun yang bekerja berharap mendapatkan kesenangan dari tempat kerjanya, dan kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya diharapkan oleh manajer”. Tanda-tanda untuk mengukur kesenangan kerja karyawan menurut Hasibuan (2014:93) adalah: Ketidakhadiran, pilihan transportasi, kinerja karyawan, Rekan kerja, kepuasan kerja pekerja

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang dapat diandalkan karena setiap pekerja

mempunyai tingkat kemampuan tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang secara keseluruhan bergantung pada campuran kapasitas, upaya, dan kemungkinan yang diterima. Hasibuan (2014:94) menyatakan bahwa “kinerja keseluruhan adalah hasil akhir kerja yang dicapai melalui seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada bakat, kesenangan dan keikhlasan serta waktu”. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa “kinerja keseluruhan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diselesaikan dalam menyelesaikan tugas dan tugas yang diberikan dalam jangka waktu positif”. Sinambela (2016:483) menyatakan bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau organisasi untuk melaksanakan suatu hobi dan mengidealkannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”. Menurut Kamalisa et.al (2022), kinerja menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan, baik pemerintah, swasta, korporasi laba atau non-pendapatan, menafsirkan kinerja keseluruhan sebagai pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi.

### **Hipotesis**

Sanusi (2013:44) menyatakan bahwa “hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti keraguan atau tesis karena hal ini nyata. Jadi hipotesis adalah suatu kenyataan yang masih belum pasti”. terutama didasarkan pada kerangka konseptual penelitian ini, dapat didasarkan sebagai berikut:  
H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

- H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>4</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H<sub>7</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul tersebut rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan klasik karena memiliki sejarah penggunaan yang panjang sebagai metodologi penelitian. Tujuan dari metode kuantitatif adalah untuk mengevaluasi hipotesis penelitian dengan menyajikan data sebagai angka dan menganalisisnya secara statistik. Metode kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Dalam rancangan ini penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan mengobservasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang akan dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi untuk melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap

wawancara, pengumpulan angket kepada karyawan PT PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo dan dokumentasi. Data tersebut kemudian di analisis menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji godness of fit, uji koefisien Determinasi, uji analisis Persamaan Struktural dan uji Hipotesis Penelitian menggunakan program Smart PLS 3.0

### Populasi dan Sampel

Yikunto (2013:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jika seseorang berkeinginan untuk meneliti semua faktor yang ada di wilayah penelitian, maka penelitian tersebut adalah penelitian populasi”. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo yang berjumlah 32 orang.

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari keanekaragaman dan sifat yang luas yang dimiliki melalui populasi”. Strategi pengambilan sampel disebut juga dengan teknik pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang dapat digunakan dalam penelitian adalah teknik Nonprobability Sampling yang menggunakan total Sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:delapan puluh lima) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel yang seluruh partisipan dalam populasi dijadikan sebagai sampel”. Kisaran sampel pada penelitian ini adalah seluruh personel PT. PNM MEKAAR Kabupaten Situbondo di tempat Panji,

Panarukan, Kecamatan Situbondo berjumlah 32 orang

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2016:seratus empat puluh lima) menyatakan bahwa “pernyataan adalah suatu cara yang rumit, suatu proses yang tersusun dari berbagai teknik biologis dan mental”. Prosedur peninjauan tersebut dilakukan dengan bantuan para peneliti pada tahap pra-penelitian di lapangan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada dikalangan personel PT. PNM MEKAAR Kota Situbondo dengan pertimbangan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Sugiyono (2016:137) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan informasi jika peneliti berangkat untuk melakukan penelitian awal untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti, dan selain itu peneliti ingin mengetahui permasalahan dari responden dengan intensitas yang lebih dan lebih mendalam. variasi respondennya sedikit atau sedikit.”

Martono (2011:97) menyatakan bahwa “Penelitian perpustakaan dilakukan untuk melengkapi pengetahuan tentang berbagai prinsip dengan maksud untuk dijadikan landasan atau pedoman dalam prosedur penelitian”. Kajian kepustakaan merupakan suatu metode pengumpulan informasi yang meliputi kajian terhadap buku-buku, artikel, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian terdahulu dan yang sedang berlangsung.

Sugiyono (2016:142) menyatakan bahwa “Teknik angket

adalah suatu pendekatan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Statistik yang perlu peneliti capai adalah melalui pemberian kuesioner kepada karyawan PT. PNM MEKAAR Kota Situbondo dengan memberikan nilai menggunakan skala likert. Sugiyono (2016:sembilan puluh tiga) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, evaluasi, dan persepsi seseorang atau sekelompok manusia terhadap fenomena sosial”.

Dokumentasi dalam standar adalah kegiatan menyediakan file dengan menggunakan bukti yang akurat terutama berdasarkan data dari aset statistik. Arikunto (2013:274) menyatakan bahwa “Dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan dalam mengumpulkan informasi dengan melihat pada letak benda mengenai suatu variabel atau beberapa hal lain untuk membuktikan faktanya”. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa foto, gambar dan informasi dari PT. PNM MEKAAR kota Situbondo untuk memudahkan peneliti dalam mencari informasi secara langsung pada beberapa tahap prosedur penelitian

### **Metode Analisis Data**

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam

variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi". Uji hipotesis penelitian dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis bootstrapping sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang berpengaruh secara langsung. Signifikan dalam uji hipotesis dapat melalui variabel mediasi maka disebut juga dengan pengaruh tidak langsung. Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila  $P\text{ value} < 0,05$  dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data

PT Permodalan Nasional Madani (Persero), selanjutnya disebut PNM, merupakan Lembaga Keuangan Khusus yang didirikan sebagai realisasi komitmen pemerintah untuk mengembangkan, memajukan, serta memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). PNM merupakan solusi strategi pemerintah untuk mengembangkan akses permodalan serta pelatihan bagi parapelaku UMKM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan 100% kepemilikannya dipegang oleh pemerintah, PNM diharapkan tumbuh menjadi lembaga keuangan terdepan yang senantiasa mampu melahirkan pelaku-pelaku UMKM yang tangguh dan mandiri. Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan PT. PNM Mekar

Kabupaten Situbondo yang dipilih berjumlah 32 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 karyawan dengan persentase 31,2% dan perempuan berjumlah 22 responden dengan persentase 68,8%

##### Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan uji Convergent Validity terlihat bahwa nilai outer loading untuk setiap variabel indikator: Pendidikan, Budaya Organisasi, Kebanggaan Kerja dan Kinerja ASN, bernilai lebih dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid (angka hijau) dan harga variasi umum Extracted (AVE) di atas nol,5 (kisaran tidak berpengalaman), maka tidak ada item yang dihapus. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap item dari perangkat dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen..

##### Uji Reliabilitas

Hasil pemeriksaan reliabilitas menunjukkan bahwa biaya seluruh variabel pada pengujian reliabilitas penggunaan Cronbach's Alpha adalah  $> \text{nol},70$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat diandalkan, sehingga mampu dipertahankan untuk menguji versi strukturalnya

##### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa setiap tanda pada setiap variabel mempunyai nilai skewness dan kurtosis pada kisaran -2,58 hingga 2,58, hal ini menunjukkan bahwa setiap informasi yang disebarkan dinyatakan normal.

Konsekuensi dari utilitas pintar PLS 3.0 menyatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi

konvensional “Multikolinearitas” karena harga VIF (Variance Inflation Factor) berubah menjadi  $\leq 5.00$ .

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji kelayakan versi (uji kelayakan versi) dilakukan untuk mengukur keakuratan karakteristik regresi pola dalam memperkirakan harga sebenarnya secara statistik. Pentingnya SRMR, Chi-square dan NFI telah memenuhi standar yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas model sangat luas yaitu sebesar 0,283 ( $p \geq 0,05$ ) sehingga versi yang dianalisis memenuhi kriteria versi yang luar biasa/sesuai..

### Uji Koefisien Determinasi.

Pengujian ini dapat ditentukan melalui biaya R-persegi untuk variabel terstruktur. Modifikasi harga R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Variabel subjek pekerjaan (X1) dan reimbursement (X2) mempunyai pengaruh terhadap kesenangan proses (Y1) dengan besar sebesar 0,518 (lima puluh satu, delapan%) yang berarti mempunyai pengaruh yang cukup kuat dan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Variabel lukisan subjek (X1) dan pembayaran kembali (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,784 (78,4%) yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan sisanya sebesar 21,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak lagi tercakup pada studi ini..

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Efek evaluasi studi menggunakan analisis smart PLS kemudian menciptakan persamaan struktural berikut koefisien regresi area kerja (X1) untuk menguji pengaruhnya terhadap kesenangan proses (Y1), artinya variabel booming di bidang lukisan sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan tugas akan meningkat dengan bantuan sebesar 0,430 dengan asumsi variabel lain (kompensasi) adalah biaya yang konsisten. koefisien regresi pelunasan (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kesenangan beraktivitas (Y1), artinya kenaikan dalam variabel pelunasan dengan bantuan 1 (satu) satuan cara kebanggaan kerja akan meningkat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain (bidang pekerjaan) memiliki biaya reguler. koefisien regresi lapangan pekerjaan (X1) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y2), artinya kenaikan variabel lapangan pekerjaan dengan menggunakan metode 1 (satu) satuan kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0,469 dengan asumsi variabel alternatif (X1) pembayaran kembali) adalah konstan. koefisien regresi kompensasi (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (Y2), artinya balas jasa sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai menurun sebesar -0,332 dengan asumsi variabel lawannya (subjek kerja) mempunyai hubungan tetap nilai. koefisien regresi kepuasan kerja (Y1) untuk menguji pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2), artinya peningkatan variabel kesenangan beraktivitas

dengan menggunakan 1 (satu) satuan berarti kinerja karyawan meningkat dengan menggunakan 0,700

### **Pembahasan** **Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kebanggaan tugas ( $Y_1$ ). Hasil uji spekulasi awal mengacu pada harga sampel asli yaitu kualitas tinggi (nol,430) dan biaya P yaitu nol,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa berhasil Subjek ( $X_1$ ) memiliki dampak yang luar biasa dan besar terhadap kepuasan tugas ( $Y_1$ ), sehingga spekulasi pertama menjadi terkenal. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa jika persepsi pekerja terhadap area pengecatan meningkat, maka kesenangan proses pun akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap area pengecatan menurun maka kepuasan proses juga akan menurun. Unsur lapangan kerja pegawai mempunyai pengaruh dan fungsi yang penting dalam meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Bidang pekerjaan sangatlah penting karena jika pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan dihasilkan tenaga kerja yang terbaik, jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. disiplin pekerja yang baik akan meningkatkan keinginan perusahaan, sedangkan menurunnya disiplin akan menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya keinginan perusahaan. Efek penelitian ini membantu dan mendukung temuan penelitian sebelumnya melalui Rochma (2020) yang menyebutkan

bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja.

### **Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja**

kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh besar terhadap kesenangan tugas ( $Y_1$ ). Pengaruh pengujian spekulasi kedua dilihat dengan biaya sampel asli yaitu kualitas tinggi (0,394) dan nilai P yaitu 0,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa penggantian ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dampak positif dan cukup besar terhadap kesenangan kerja ( $Y_1$ ), sebagai konsekuensinya hipotesis 2d adalah lazim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin besar kemampuan untuk meningkatkan kepuasan proses. Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo sangat khawatir dengan pengajuan pengembaliannya. Perusahaan kuliner keluarga memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan upaya personel dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas atas lukisan yang ditugaskan. karena pemberian kompensasi dapat memberikan rasa bangga kepada personel atas apa yang telah mereka lakukan.

Penggantian biaya dalam usaha ini tidak hanya berupa penghasilan pokok bulanan untuk memenuhi kebutuhannya, namun juga menawarkan berbagai manfaat lainnya. berkah tersebut antara lain berupa tunjangan makan dan tunjangan kebugaran yang diberikan melalui PT. PNM Mekaar Kabupaten

Situbondo dengan tujuan agar pendapatan sederhana bulanan yang mereka peroleh tetap utuh tanpa harus mempertimbangkan keinginan mendasar yang berbeda. Memberikan kompensasi yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan semakin bersemangat karena merasa disukai dan diperhatikan melalui PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo. Konsekuensi penelitian ini memperkuat dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya dengan menggunakan Afriyani (2021) menyebutkan bahwa pembayaran kembali mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kesenangan kerja.

### Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pekerja ( $Y_2$ ). Pengaruh hipotesis ketiga dilihat dengan memperhatikan nilai pola unik yang sangat baik (nol,469) dan nilai P yaitu 0,028 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang tinggi. - dampak berkualitas dan substansial terhadap kinerja pekerja ( $Y_2$ ), sehingga 1/3 spekulasi diterima. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa lapangan kerja mempunyai fungsi penting dalam menentukan efektivitas pemberi kerja, kinerja dan kinerja pekerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo menaati seluruh pedoman organisasi, melaksanakannya dengan sepenuh hati dan berkesinambungan agar pegawai tampil lebih fokus dalam

menyelesaikan setiap lamaran pengecatan yang diberikan. Semakin tinggi luas bidang pekerjaan karyawan pada PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo, kemudian kinerja personel di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo akan terus booming. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya melalui Nurrahmawati (2019) yang mengatakan bahwa subjek lukisan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja.

### Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada pola asli fee yang buruk (-nol,332) dan P cost yaitu 0, setengah ( $< 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa pelunasan (-  $X_2$ ) mempunyai dampak buruk yang cukup besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan ( $Y_2$ ), maka hipotesis ke 4 adalah normal. Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa pembayaran kembali mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja. dapat terlihat bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penegasan ini dibuktikan melalui kompensasi yang diberikan melalui PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo mampu menjadikan pegawainya lebih rajin, semangat dan lincah dalam melakukan pengecatan. PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo menerapkan sistem bonus dimana pegawai yang berkinerja baik akan mendapatkan bonus tambahan selain gaji sederhana yang akan diterima

setiap bulannya. Efek penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya dengan menggunakan Afriyani (2021) yang menyatakan bahwa reimbursement mempunyai dampak besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

### 6 **Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Pengaruh pengujian hipotesis ke 5 dengan memperhatikan biaya pola unik yaitu kualitas tinggi (nol,700) dan biaya P sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian hipotesis ke 5 diterima. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja seorang pegawai tinggi maka mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo berkat dukungan sesama pegawai berupa kerjasama dalam menjalankan pekerjaan dan saling membantu, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas seperti TV dan kipas angin yang telah disediakan. Dengan rasa puas yang dirasakan karyawan PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya dan berusaha bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan

pekerjaannya dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mereka mampu. Hal ini sejalan dengan penelitian Astika (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 1 **Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yang bernilai positif (0,301) dan nilai P sebesar 0,112 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa subjek pekerjaan ( $X_1$ ) mempunyai kualitas yang tinggi namun saat ini dampaknya tidak besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan ( $Y_2$ ) melalui kegembiraan. berhasil ( $Y_1$ ) sehingga hipotesis keenam ditolak. hal tersebut dikarenakan peraturan yang ada terlalu ketat sehingga membuat karyawan bosan dan kecewa dengan pekerjaannya. Selain itu, personel tidak lagi mempunyai banyak waktu untuk bersantai, misalnya cuti liburan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya melalui Rochma, (2020) yang menyatakan bahwa area lukisan mempengaruhi kinerja melalui kesenangan proses.

### 6 **Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan ( $Y_2$ ) melalui kepuasan aktivitas ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ke 7 dilihat dengan memperhatikan biaya pola asli yaitu baik (nol,276) dan harga P yaitu nol,001 ( $< nol,05$ ), maka dapat disimpulkan kompensasi ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh yang luar biasa dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Y2) melalui kebanggaan kerja (Y1) oleh karena itu spekulasi ketujuh diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesenangan kerja mampu memediasi reimbursement terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kebanggaan tugas pekerja yang akan berdampak pada kinerjanya secara keseluruhan. Di PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo memberikan penggantian untuk menambah rasa senang mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini didapat dari imbalan yang diberikan pemilik industri sebagai imbalan atas karya yang mereka kerjakan. Selain itu mereka juga senang karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo karena mendapat tambahan pusat yang bertujuan untuk menyenangkan hati pegawainya. Kenikmatan ini mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja mereka secara keseluruhan. Mereka senang melukis dengan lebih antusias dan aktif sehingga mampu menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan baik. Penelitian tersebut mempengaruhi bantuan sebelum penelitian melalui Afriyani (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja secara keseluruhan melalui kesenangan beraktivitas.

35

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H<sub>1</sub> diterima).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H<sub>2</sub> diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H<sub>3</sub> diterima).
4. Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan (H<sub>4</sub> diterima).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H<sub>5</sub> diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H<sub>6</sub> ditolak).
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H<sub>7</sub> diterima).

15

### Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang

32

dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah alat ukur pada variabel dependen, sebagai alat ukur kinerja agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

Diharapkan memperhatikan dalam pemberian kompensasi, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja dan karyawan merasa puas, selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak. Diharapkan PT. PNM Mekaar Kabupaten Situbondo harus lebih tegas dalam menyikapi masalah kehadiran, karena kurangnya kejujuran dalam organisasi dalam pengisian absen manual, sebaiknya organisasi mempertegas dalam masalah kejujuran dalam pengisian absensi dengan cara berupa teguran atau peringatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, N. 2021. “Pengaruh reimbursement terhadap kinerja pekerja melalui kebanggaan kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Puspa Jembrana Bali”. diposting. Skripsi. Malang: Perguruan Tinggi Agama Islam Kerajaan Maulana Malik Ibrahim.
- Ardana. 2012. Pengendalian bantuan manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2013. Kajian Pendekatan, Teknik Praktis. Jakarta: Rineka Cipta
- Astika, R. 2021. “Pengaruh kesenangan proses terhadap kinerja pekerja di penginapan Grand Maleo Makassar”. diposting. Tesis. Makassar: Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
- Fahmi, I. 2010. Ide dan Kewaspadaan Manajemen Kinerja. Bandung: Abjad.
- Ghozali, I. 2018. Kegunaan Analisis Multivariat dengan Aplikasi IBM SPSS 25 Versi Kesembilan. Semarang: Perguruan Tinggi Diponegoro Penerbitan majikan.
- Handoko, T.H. 2014. Pengendalian Karyawan dan Manajemen Bantuan
- Hasibuan. 2014. <sup>33</sup>Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Sastra.
- Hidayat, M. 2020. “Pengaruh Tata Kelola, Pengawasan dan Subyek Pekerjaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Perubahan Situbondo dan Tempat Kerja Industri Penggerak.” tidak lagi diterbitkan. Tesis. Situbondo : Perguruan Abdurachman Saleh.
- Kamalisa, D, Karnadi, Sari, L.P. 2022. Pengaruh Subjek <sup>47</sup>Ketenagakerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Lukisan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. Majalah Mahasiswa Pengusaha (JME) Vol. 1, No.8,: 1604-1617
- kasmir. 2016. Unsur-unsur yang mempengaruhi dan dimotivasi oleh kinerja karyawan secara

- keseluruhan. Jakarta: PT. Bumi Sastra.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Pemuda Rosdakarya.
- Martono, N. 2011. *Teknik Studi Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran kinerja secara keseluruhan berbasis kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. 2013. *penilaian kinerja keseluruhan dan manajemen di Lingkungan perusahaan dan komersial*. Yogyakarta: Pers Perguruan Gadjah Mada.
- Nurrahmawati, R.S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Area Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pekerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Keuangan BRI KC Semarang*”. diposting. Tesis. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri.
- Pramesthi, R.A dan Sari, R.k. 2021. *Keunggulan manajemen, area kerja, dan lingkungan kerja sebagai unsur pendukung peningkatan kinerja pekerja secara keseluruhan*. jurnal pertumbuhan Ekonomi dan Perusahaan Komersial Vol.21, No.1: 120-126
- Rivai, V. 2013. *Manajemen bantuan manusia untuk organisasi*. Pencetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rochma, A.N. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lapangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Pada UPT PT. PLN (Persero) Purwokerto*”. Tidak dimuat. Skripsi. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri.
- Sanusi, A. 2013. *Metode Kajian Perusahaan Dagang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, S. 2013. *Pengendalian Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Sastra
- Sinambela. 2016. *Standar Dasar Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Singodimejo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Literasi
- Soejono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Abjad
- Supriyanto, Sani, A dan Maharani, V. 2013. *Teknik Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner dan Evaluasi Statistik*. Malang: UIN-Malang Press
- Susilaningsih. 2008. *Pengertian Disiplin*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta: Rajagrafindo persada.

● **22% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...</b>	1%
	Crossref	
2	<b>Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ...</b>	1%
	Crossref	
3	<b>Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi Ayu. "Pengaruh Kompensasi...</b>	1%
	Crossref	
4	<b>Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...</b>	<1%
	Crossref	
5	<b>Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin...</b>	<1%
	Crossref	
6	<b>Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "...</b>	<1%
	Crossref	
7	<b>Tini Utami. "Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap...</b>	<1%
	Crossref	
8	<b>Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPIN...</b>	<1%
	Crossref	
9	<b>Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com...</b>	<1%
	Crossref	

- 10

**Deisy Sandra Megawe, Silvy L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENE...**

Crossref

<1%
- 11

**Viorencia Brilianti Sanbowo, Ike Kusdyah Rachmawati, Fathorrahman F...**

Crossref

<1%
- 12

**Irfan Sulistiawan, Heribertus Budi Santoso, Ana Komari. "Perancangan ...**

Crossref

<1%
- 13

**Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana. "PENGARUH DISIPLIN KE...**

Crossref

<1%
- 14

**Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv...**

Crossref

<1%
- 15

**Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KO...**

Crossref

<1%
- 16

**Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Disiplin ...**

Crossref

<1%
- 17

**Dedy Syahyuni. "Hubungan Antara Disiplin, Kompensasi Dengan Kinerj...**

Crossref

<1%
- 18

**Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ...**

Crossref

<1%
- 19

**M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LI...**

Crossref

<1%
- 20

**Gabriel Ronaldo Rares, Victor. P. K. Lengkong, Merinda H.Ch. Pandowo...**

Crossref

<1%
- 21

**Ayu Dita Sari, Mega Fatmawati, Martopan Abdullah. "PENGARUH MOTI...**

Crossref

<1%

- 22

**Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya ...**

Crossref

<1%
- 23

**I Dewa Putu Ardiana, Syahrir Natsir, Yoberth Kornelius. "PENGARUH K...**

Crossref

<1%
- 24

**Dyan Joko Santoso, Ronal Aprianto, Mulyadi Mulyadi, Betti Nuraini. "Th...**

Crossref

<1%
- 25

**Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Buday...**

Crossref

<1%
- 26

**Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS...**

Crossref

<1%
- 27

**Elis Istanti, Jawoto Nusantoro, Gustin Padwa Sari. "PENGARUH TINGK...**

Crossref

<1%
- 28

**Attri Yolanda Novienti Saragih, Antonius Remigius Abi, Saut Mahulae, ...**

Crossref

<1%
- 29

**Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA T...**

Crossref

<1%
- 30

**Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persep...**

Crossref

<1%
- 31

**Devia Lorensa,, Sukisno Slamet Riadi,, Dirga Lestari,. "Pengaruh Stress ...**

Crossref

<1%
- 32

**Dini Rahayu, Rita Yuniarti. "Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan ...**

Crossref

<1%
- 33

**Andik Bone Putri, Rifa'atul Maftuhah, Haqiqi Rafsanjani. "The Effect of ...**

Crossref

<1%

- 34

**Muthi'ah Putri, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica. "Pengaruh M...**

Crossref

<1%
- 35

**Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...**

Crossref

<1%
- 36

**Ribka Exanti Palandeng, Olivia S Nelwan, Yantje Uhing. "PENGARUH PR...**

Crossref

<1%
- 37

**Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Beba...**

Crossref

<1%
- 38

**Ahmad Sukma Amrul Mukmin, Deny Andesta, Elly Ismiyah. "PENGARU...**

Crossref

<1%
- 39

**Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terha...**

Crossref

<1%
- 40

**Ilham Idrus, Hakim Hakim, Yasif Kamaruddin. "PENGARUH MOTIVASI ...**

Crossref

<1%
- 41

**Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Ke...**

Crossref

<1%
- 42

**PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...**

Crossref

<1%
- 43

**Suwarto Suwarto. "FINANCIAL RATIO ANALYSIS TO ASSESS FINANCI...**

Crossref

<1%
- 44

**Fitria Nurul Hajjah, Ivan Gumilar Sambas Putra. "Komunikasi Interpers...**

Crossref

<1%
- 45

**I Ketut Sudarsana. "ANALISIS KEBUTUHAN DAN PENGEMBANGAN SU...**

Crossref

<1%

- 46 Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMP... <1%  
Crossref
- 
- 47 Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ... <1%  
Crossref
- 
- 48 Muhammad Arif, Siswardi Brasa. "Analisis Peranan Kompensasi Dalam... <1%  
Crossref
- 
- 49 ROCHMAT HIDAYAT HARIYONO. "PENGARUH KUALITAS PRODUK, KU... <1%  
Crossref
- 
- 50 Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PE... <1%  
Crossref
- 
- 51 Sigit Kristiyanto, Muhammad Syafii Basalamah. "PENGARUH BUDAYA ... <1%  
Crossref
- 
- 52 Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te... <1%  
Crossref
- 
- 53 Ricka Octaviani, Reza Shintia Eka, Dwi Alfin K. "GERAKAN SOSIAL KOR... <1%  
Crossref
- 
- 54 Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaru... <1%  
Crossref
- 
- 55 Andi Indira Alfitasari Nur Palulu, Abdul Rahman Mus, Darwis Lannai. "P... <1%  
Crossref
- 
- 56 Aryanti Dwi Untari, Nurfitriana Nurfitriana. "PERAN GURU PENDIDIKAN ... <1%  
Crossref
- 
- 57 Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMP... <1%  
Crossref

- 58 Herlin Sola Gratia. "Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karya... <1%  
Crossref
- 
- 59 Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, ... <1%  
Crossref
- 
- 60 TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TE... <1%  
Crossref
- 
- 61 Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA... <1%  
Crossref
- 
- 62 Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh... <1%  
Crossref
- 
- 63 Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ... <1%  
Crossref
- 
- 64 Eny Sulistyowati, Totok Danangdjojo. "Mediasi Kepuasan Kerja dan Str... <1%  
Crossref
- 
- 65 Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate G... <1%  
Crossref
- 
- 66 Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan ... <1%  
Crossref
- 
- 67 Ilham Rachdiansyah, Joni Tesmanto. "Pengaruh Audit Manajemen Su... <1%  
Crossref
- 
- 68 Maria Ade Irma Kue, Nuryakin Nuryakin, Arni Suwanti. "The Effect of Re... <1%  
Crossref
- 
- 69 Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan,... <1%  
Crossref

- 70 Seftianita Nirmalasari. "Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh te... <1%  
Crossref
- 
- 71 Teti Susilowati, Muryanto Agus Nuswantoro. "PENGARUH KOMUNIKAS... <1%  
Crossref
- 
- 72 Adisa Putra Sitohang, Nur Aktif Budiono. "Effect of Job Satisfaction, Q... <1%  
Crossref
- 
- 73 Suseno Hadi Purnomo. "ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BIS... <1%  
Crossref
- 
- 74 Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMP... <1%  
Crossref
- 
- 75 Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA... <1%  
Crossref
- 
- 76 Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv... <1%  
Crossref
- 
- 77 Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah. "Moderasi Work Amosphere... <1%  
Crossref