

SKRIPSI

**PENGARUH *DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI*
TERHADAP *KINERJA KARYAWAN***

PADA PT. PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK

DI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : KELVIN ANDRIANS

NPM : 115200133

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI
PENGARUH *DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI*
TERHADAP *KINERJA KARYAWAN*
PADA PT. PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK
DI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : KELVIN ANDRIANS

NPM : 115200133

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Kelvin Andrians

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200133

Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Desember 2023



Kelvin Andrians

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

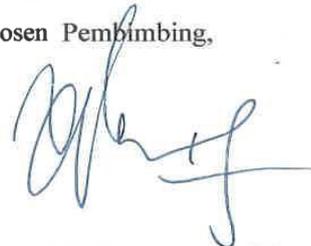
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Kelvin Andrians
NIM : 115200133
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta.

Jakarta, 3 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Kelvin Andrians
NIM : 115200133
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT
Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 17 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Sarwo Edy Handoyo Dr., S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si

Jakarta, Januari 2024

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA
UNIVERSITY FACULTY OF
ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) KELVIN ANDRIANS (115200133)

(B) *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK IN JAKARTA.*

(C) xviii + 77 pages, 23 tables, 8 pictures, 6 attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) Abstract : *The purpose of this research is to find out whether there is an influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance in the company. The number of samples used in this research was 100 respondents selected using purposive sampling techniques. The data obtained were analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) technique using Smart PLS version 4 software. The results of this study show that there is a positive influence of work discipline on employee performance, there is a positive influence of Work Motivation on Employee Performance, and there is The positive influence of compensation on employee performance at PT Pioneerindo Gourmet International Tbk.*

(F) *Keywords : Work Disicipline, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.*

(G) *Reference List : 73 (1978 – 2023)*

(H) Carol Daniel Kadang S.E. M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) Kelvin Andrians (115200133)

(B) PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK DI JAKARTA.

(C) xviii + 77 halaman, 23 tabel, 8 gambar, 6 lampiran

(D) SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstract : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan *teknik purposive sampling*. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software* Smart PLS versi 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk.

(F) Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

(G) Daftar Pustaka : 73 (1978 – 2023)

(H) Carol Daniel Kadang S.E. M.M.

HALAMAN MOTTO

*“There is no success without hard work. There is no success without togetherness.
There is no ease without prayer.”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Untuk Ayah dan Ibu yang telah mendidik, membesarkan, mengasihi, dan mendukung saya, Untuk adik yang selalu memotivasi, menghibur, memberikan saran atau masukan, dan mendukung saya, Untuk keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat kepada saya”.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa saya ucapkan atas rahmat dan berkatnya yang telah diberikan kepada saya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta” dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu guna dalam memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen Bisnis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah terlibat selama proses penyusunan skripsi ini. Ungkapan terima kasih ini ingin saya sampaikan terutama kepada kedua orang tua saya Bapak Suheri dan Ibu Teresia Angelina yang telah membesarkan, memberikan dukungan, dan selalu memberikan doanya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tidak lupa, ucapan terima kasih juga ingin saya sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., MBA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran di tengah kesibukan untuk membimbing penulis selama proses pengerjaan skripsi dari awal hingga hingga akhir.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terutama teruntuk dosen yang mengajar untuk Jurusan Manajemen, Asisten Dosen, beserta Seluruh Staff yang telah memberikan banyak pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama masa perkuliahan.

5. Seluruh keluarga besar dari penulis yang telah memberikan semangat dan doa selama pengerjaan skripsi berlangsung.
6. Pak Edi Triyento selaku direktur dari PT Pioneerindo Gourmet International Tbk yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk.
7. Pak Tri Yulianto selaku manager HRGA PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk yang telah membantu dari awal penelitian hingga berakhirnya penelitian.
8. Untuk karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang digunakan untuk keperluan pada penelitian ini.

Dalam pengerjaan skripsi ini, penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka sekali dalam menerima, masukan, dan juga kritikan yang membangun agar penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak akademisi dan juga praktisi yang bersangkutan.

Jakarta, 3 Desember 2023

Penulis,



Kelvin Andrians

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. LATAR BELAKANG.....	1
2. IDENTIFIKASI MASALAH	8
3. PEMBatasan MASALAH.....	9
4. RUMUSAN MASALAH	9
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	9
1. TUJUAN PROPOSAL	9
2. MANFAAT PROPOSAL.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	12

A. GAMBARAN UMUM TEORI	12
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	13
1. Disiplin Kerja.....	13
2. Motivasi Kerja	15
3. Kompensasi.....	16
4. Kinerja Karyawan	17
C. KAITAN ANTARA VARIABEL – VARIABEL.....	18
1. Kaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	18
2. Kaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	19
3. Kaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	20
D. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	21
E. KERANGKA PEMIKIRAN	28
F. HIPOTESIS.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. DESAIN PENELITIAN.....	33
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL	33
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	35
1. Operasionalisasi Disiplin kerja	35
2. Operasionalisasi Motivasi Kerja	37
3. Operasionalisasi Kompensasi	39
4. Operasionalisasi Kinerja Karyawan.....	41
D. ANALISIS VALIDITAS DAN REALIABILITAS	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	45

E. ANALISIS DATA	45
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	46
2. Effect Size (f^2).....	46
3. Predictive Relevance (Q^2)	47
4. Path Coefficient.....	47
5. Goodness Of Fit (GoF).....	48
6. Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	49
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	53
1. Disiplin Kerja.....	53
2. Motivasi Kerja	55
3. Kompensasi.....	56
4. Kinerja Karyawan	58
C. HASIL ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	59
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	65
D. HASIL ANALISIS DATA.....	66
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	66
2. Effect Size (F^2).....	66
3. Predictive Relevance (Q^2)	67

4. Path Coefficient.....	68
5. Goodness Of Fit (GoF).....	69
6. Uji Hipotesis	70
E. PEMBAHASAN.....	72
BAB V PENUTUP.....	76
A. KESIMPULAN	76
B. KETERBATASAN DAN SARAN	76
1. Keterbatasan.....	76
2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Performance Appraisal Periode Oktober - Desember 2021	4
Tabel 1. 2 Data Terlambat Karyawan	6
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Disiplin Kerja	36
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Kompensasi	39
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3. 5 Skala Likert	43
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kompensasi	56
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan..	58
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Outer Loading	61
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE).....	62
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Cross Loading	63
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Kriteria Fornell - Larcker	64
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	66
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Effect Size	67
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Predictive Relevance	67
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Bootstrapping	69
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Hipotesis	70
Tabel 4. 15 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	50
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Gambar 4. 5 Diagram Struktural.....	59
Gambar 4. 6 Diagram Loading Factors	62
Gambar 4. 7 Hasil Pengujian Bootstrapping	68

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN.....	87
LAMPIRAN 2. HASIL JAWABAN RESPONDEN	94
LAMPIRAN 3. HASIL DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	104
LAMPIRAN 4. HASIL PENGUJIAN OUTER MODEL	106
LAMPIRAN 5. HASIL PENGUJIAN INNER MODEL	109
LAMPIRAN 6. SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan dan wajib dimiliki oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hampir seluruh kegiatan operasional yang ada di dalam suatu perusahaan pastinya tidak terlepas dari kontribusi besar yang diberikan oleh Sumber Daya Manusia di setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting yang ada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Aset terbesar yang ada di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi (Hanny & Adiputra, 2020). Dalam era globalisasi serta persaingan bebas saat ini, perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai tetapi juga membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini berpengaruh pesat terhadap kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan memerlukan manajemen yang tepat agar dapat terus berkembang. Berbagai cara digunakan oleh perusahaan agar dapat bisa bersaing serta beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang sangat pesat sekali. Persaingan yang ketat membuat perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam kelangsungan hidup perusahaan dapat tetap terjaga. Salah satu dari banyak cara untuk mengantisipasinya yaitu dengan pengembangan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas yaitu misalnya saja seperti memberikan pelatihan. Semakin berkembangnya suatu

perusahaan dan juga semakin tingginya jumlah teknologi yang digunakan oleh perusahaan biasanya dapat menyebabkan terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerja sehingga perusahaan merasa bahwa perlu dilakukannya pelatihan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia yang menggerakkan berbagai sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat berfungsi dan berjalan dengan baik. Kemajuan dan kemunduran dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia juga bisa berkreasi efektivitas dan produktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang efektif, memerlukan seseorang pemimpin yang mampu memanfaatkan kapasitas yang dimiliki oleh masing – masing karyawan sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terwujud. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya tidak hanya pada bahan baku, peralatan, mesin produksi, dan lain sebagainya tetapi juga dengan sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin untuk dicapai. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai penopang utamanya. Manusia menjadi penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang tidak dapat tergantikan fungsinya dengan peralatan lain. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan beserta sasaran – sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemen yang baik dan teratur terkhusus untuk sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting mengingat kinerja dari suatu organisasi bergantung kepada kualitas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi biasanya akan lebih mudah beradaptasi

dalam perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Ketika sudah menentukan tujuan dan sasarannya hal yang harus dilakukan oleh perusahaan selanjutnya ialah merencanakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan seperti apa yang dibutuhkan agar tujuan tersebut dapat tercapai. PT Pioneerindo Gourmet International Tbk (d/h PT Putra Sejahtera Pioneerindo), didirikan pada tahun 1983 di Jakarta merupakan salah satu Perusahaan generasi pertama di Indonesia yang memperkenalkan konsep restoran cepat saji berbahan dasar ayam melalui merek dagang California Pioneer Chicken, terwaralaba Pioneer Take Out - Amerika Serikat. pada tahun 1989, Perusahaan memutuskan untuk mengubah status dari franchisee menjadi franchisor dan memproduksi dan memasarkan merek sendiri, yaitu California Fried Chicken (CFC). Basis usaha tersebut diperkuat dengan membentuk franchise dan anak perusahaan, yaitu PT Putra Asia Perdana Indah dan PT Mitra Hero Pioneerindo dan PT Pioneerindo Sugakico Indonesia, demi mendukung kinerja Perusahaan. Pada akhir tahun 2020, Perusahaan telah memiliki 4 merek dagang dengan 318 gerai yang dimiliki, yaitu 281 gerai CFC, 10 gerai Sapo dan 23 gerai Cal Donat, dan 4 gerai Sugakiya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat mudah juga untuk dicapai, tetapi apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak baik maka tujuan organisasi akan semakin sulit untuk dicapai. Perusahaan harus mengetahui karakteristik dari sumber daya manusia yang dimilikinya agar para karyawan tersebut dapat diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang menjadi kelebihanannya. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila

hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek kemanusiaan yang ada di dalam perusahaan. Di dalam suatu organisasi aspek kemanusiaan yang terampil, dan memiliki rasa bertanggung sebagai seorang karyawan merupakan aspek yang sangat berharga bagi organisasi dan harus terus dipertahankan, yang dimana aspek inilah yang menjadi faktor fatal bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi. Semua perusahaan berharap karyawan dapat mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai cerminan cari sejauh mana tujuan organisasi berhasil tercapai.

Tabel 1. 1 Performance Appraisal Periode Oktober - Desember 2021

Nama	Key Performance Indicator	Penilaian		
		Target	Pencapaian	Bobot
Tryansyah Putra	Rasio karyawan mengikuti online review SOP produk.	100 %	30 %	40 %
	Rasio pencapaian nilai 100 peserta review SOP produk.	100 %	39 %	30 %
	Pembuatan materi OT internal sesuai target.	100 %	100 %	30 %
Chandra Maulana	Rasio karyawan mengikuti online review SOP produk.	100 %	42 %	40 %
	Rasio peserta dengan pencapaian nilai maksimal pada review SOP.	100 %	38 %	30 %
	Rasio pembuatan materi online training hard skill.	100 %	100 %	30 %

Sumber: Training Center Departemen Pioneerindo Gourmet International Tbk

Tabel di atas merupakan penilaian kinerja dari beberapa karyawan yang ada di departemen Training Center PT Pioneerindo Gourmet International Tbk yang diukur menggunakan *Key Performance*

Indicator (KPI) periode oktober – desember 2021. Dapat terlihat bahwa ada 2 karyawan yang memiliki beberapa hasil dari pekerjaannya yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian yang tidak mencapai target tersebut diharapkan dapat membuat karyawan sadar dan lebih giat lagi dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya semaksimal mungkin serta bisa mencapai standar yang ada pada perusahaan. Kurangnya pengawasan serta evaluasi yang dilakukan oleh atasan juga menjadi penyebab kinerja dari karyawan menjadi tidak maksimal.

Kinerja dari karyawan perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan atau kesuksesan. Kinerja dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disertai dengan faktor pendukung yaitu sumber daya manusia lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia diantaranya yaitu seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan berguna untuk menunjang dan menjaga kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan perusahaan serta profitabilitas bagi pemberi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu ialah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi.

Kurangnya disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat membuat karyawan menghasilkan kinerja yang tidak baik bagi perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang ada di dalam diri setiap karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada perusahaan. Etika sewaktu bekerja dapat diterapkan oleh perusahaan agar dapat mengarahkan karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang ada pada sewaktu bekerja di perusahaan. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan yang dimiliki karyawan

dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Peningkatan pada disiplin kerja dapat membantu karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mengontrol perilaku karyawan sewaktu bekerja.

Tabel 1. 2 Data Terlambat Karyawan

Nama Karyawan	Departemen	Jumlah Total Terlambat
RIFKI ZAKY	INTERNAL AUDIT	6
ROYYANI INDAH	TAX	6
FW. DWI WIDIYANTO	FINANCE	6
IRHAM MUZAKIR	MARKETING	6
ZAKIYYAH QURROTU	CONSTRUCTION	7
ATALYA SEPTINA VIONAL	IT	7
SEVIRA HASRI	FINANCE	8
JEFFRY	ACCOUNTING IFAC	10

Sumber : HRD Pioneerindo Gourmet International Tbk

Tabel di atas menunjukkan data absensi singkat karyawan yang terlambat masuk kerja pada periode bulan Mei 2022. Karyawan yang terlambat berasal dari departemen yang berbeda – beda serta memiliki jumlah total keterlambatan yang cukup banyak. Perusahaan harus melakukan evaluasi terkait hal ini, jika keterlambatan ini terus terjadi maka akan menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan karyawan dalam bekerja, dan tingkat kedisiplinan karyawan akan menjadi rendah dan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja juga sangat penting sekali bagi karyawan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Sutrisno, 2010:109). Perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar memberikan kinerja yang terbaik. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih semangat, giat, dan rajin untuk datang bekerja. Motivasi sebagai suatu proses yang dapat menentukan

intensitas, arah, dan ketekunan dari seorang karyawan dalam upaya mencapai tujuan. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan akan merugikan dan berdampak negatif bagi perusahaan, jika tidak termotivasi karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar atau melebihi standar perusahaan karena apa yang menjadi motivasi mereka dalam bekerja tidak terpenuhi. Karyawan yang memiliki daya kerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya maka hasil akhir dari pekerjaan tersebut tidak akan maksimal atau memuaskan. Berdasarkan survei Mazars yang dilakukan di Irlandia menjelaskan bahwa hanya 58% dari karyawan yang termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sedangkan 42% dari karyawan kehilangan motivasinya (McCarthy, 2013), oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi yang dimiliki karyawan agar kinerja yang mereka berikan selalu baik bagi perusahaan.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai hasil dari kontribusi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sendiri terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk seperti gaji, bonus, tunjangan, dan lain sebagainya. Kompensasi non finansial biasanya berupa sesuatu yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti meningkatkan fasilitas perusahaan dan promosi jabatan. Pemberian kompensasi ini harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat mempertahankan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan, karena sebagai upaya untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan agar ingin tetap bekerja bagi perusahaan. Kompensasi yang

diberikan secara tidak tetap dan tidak sesuai akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena perusahaan bisa saja kehilangan karyawan yang berkualitas serta memiliki keterampilan yang baik. Kompensasi harus diberikan dengan benar agar terciptanya kesepakatan yang saling menguntungkan bagi kedua pihak baik dari perusahaan maupun dari pihak karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PIONEERINDO GOURMET INTERNATIONAL TBK DI JAKARTA”**.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- b. Pemberian kompensasi yang tidak setimpal dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.
- c. Pemberian program pelatihan yang tidak konsisten menyebabkan kinerja karyawan menurun.
- d. Kemampuan mengelola waktu dan kemampuan dalam menentukan prioritas yang kurang baik membuat karyawan tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.
- e. Pemberian sanksi yang tidak tegas menyebabkan karyawan sering terlambat dalam datang bekerja.

3. PEMBATASAN MASALAH

Batasan masalah diperlukan agar suatu penelitian memiliki ruang lingkup yang jelas dan terarah. Peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut :

- a. Subjek penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk.
- b. Variable Independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi yang akan digunakan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pioneerindo Gourmet International Tbk?
- b. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk?
- c. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. TUJUAN PROPOSAL

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk.

- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk.

2. MANFAAT PROPOSAL

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya yaitu seperti :

a. Bagi PT. Pioneerindo Gourmet International Tbk

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan Pioneerindo Gourmet International Tbk dalam memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya secara mendalam. Memahami hubungan yang ada antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dengan kinerja karyawan, dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya.\

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis terkait topik atau isu tertentu. Melalui pengumpulan data, analisis, dan tinjauan literatur, penulis dapat menggali informasi baru yang bisa saja belum pernah di ketahui sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penulis dalam meningkatkan keterampilan analisis dan pemecahan masalah dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian ini juga memungkinkan penulis untuk dapat

memberikan kontribusi terhadap perkembangan pengetahuan masyarakat secara keseluruhan. Dengan membagikan karya tulis ilmiahnya kepada masyarakat, penulis dapat mempengaruhi kebijakan, membantu menyelesaikan masalah sosial yang ada.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu akademisi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mendalami atau mengetahui subjek yang ingin mereka teliti. Hal ini memungkinkan mereka untuk memperluas pengetahuannya terhadap ilmu tertentu dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan konsep dalam menjalankan suatu penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan peluang bagi akademisi untuk berkolaborasi dengan sesama peneliti. Kolaborasi ini dapat memberikan ide – ide baru atau saling bertukar pengetahuan sehingga dapat menciptakan penelitian baru yang lebih spesifik dan baik ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Purnawijaya, F. M. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI 27 DI SURABAYA. *AGORA*, 7, 1-6.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME : Journal of Management*, 2, 1-25.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Nolisa, E., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 345-352.

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Purnomo Hadi, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48, 28-35.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Komepnsasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Esthi, R. B. (2021). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 1, pp. 145-154).

- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4).
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Locke, E. A. (1978). The ubiquity of the technique of goal setting in theories of and approaches to employee motivation. *Academy of Management Review*, 3(3), 594-601.
- Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai terhadap efektivitas kerja penanggulangan bencana alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(2), 185-207.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Fayol, Henri (2002). *Critical Evaluations in Business and Management*, Routledge, London, UK.

- Hasibuan, B. A. A., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh locus of control terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1).
- L, Hertati., & A, Syafarudin. (2018). How the Implementation of the Industrial Revolution 4.0 Management Information System Influenced Innovation: The Case of Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Asian Business Strategy*, 8, 52-62.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung. Jakarta.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Ayam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8 (1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>.
- A A, Mangkunegara. & Prabu, Anwar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Sopi, S., & Nafi'ah, Z. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BRI CABANG SEMARANG AHMAD YANI. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 11(02), 31-47.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.

Singodimedjo, Markum. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.

Antoni, Feri. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya.

Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction:(A case of education industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6), 40-46.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*

Hasibuan, S. P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Askara: Jakarta.

Buchari, Alma, (2012). “*Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*”. Bandung : CV Alfabeta.

Moh. Pabundu Tika. (2015). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, (2006). *Statistik untuk Penelitian, Alfa Beta*, Bandung.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Rao, Purba. (2006). *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*. The Asian Manager (February-March).
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarnyana, & dkk. (2003). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Malang: UM Press.
- Winardi. (2008). *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Chin, W and Todd P. (1995). *On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution*. Journal of Management Information System Quarterly. Vol 9 No.5.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Ghozali, Imam. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang : UNDIP.
- Abdillah, W. dan J. Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hair J.F.A.Jr., Starstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(4), 106-121.
- Hair J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland: Springer Cham.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Ineed, a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- McCarthy, K. (2013). Employee motivation survey 2013. Mazars. Retrieved March 8, 2015, from <https://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/External-Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Survey-2013>.
- Abdul, L., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35-49.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.