



Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Alvinoav Pramudia Antatur*, Qristin Violinda, Fadjar Darmaputra

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang



ARTICLE INFO

Article history:

Received 15 January 2024

Accepted 21 October 2024

Publish 30 October 2024

Keywords:

Keterampilan Kerja, Kompensasi,
Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job skills, compensation, and work discipline on employee performance, with PT. Misaja Mitra as the case study. A total of 253 respondents were selected through Probability Sampling to ensure representative data. Multiple Linear Regression Analysis was employed to analyze the data. The results reveal that the job skills variable (X1) does not have a significant impact on employee performance (Y), as indicated by a significance value of 0.181 ($p > 0.05$). In contrast, the compensation variable (X2) shows a positive and significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.006 ($p < 0.05$). Similarly, the work discipline variable (X3) significantly and positively influences employee performance (Y), as demonstrated by a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). These findings highlight the critical roles of compensation and work discipline in enhancing employee performance, while job skills appear to have a less direct impact. The study contributes to the body of knowledge in human resource management by emphasizing the need for organizations to focus on compensation strategies and fostering disciplined work environments to achieve optimal employee performance. However, further exploration is required to understand the underlying factors behind the insignificant relationship between job skills and employee performance. This research provides practical implications for PT. Misaja Mitra and similar organizations in designing effective human resource policies that prioritize compensation and work discipline as key drivers of performance enhancement.

@Value Management Research



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

* Corresponding author. email: alvinoavpramudia@gmail.com
<http://dx.doi.org/10.1016/vmr.2024.02.012>

Introduction

Era globalisasi membawa perubahan signifikan di berbagai sektor kehidupan, termasuk ekonomi, teknologi, dan pengetahuan, yang menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat (Saputro). Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus mampu memaksimalkan aset-asetnya, terutama sumber daya manusia, yang menjadi aset strategis. Tanpa dukungan SDM yang unggul, perusahaan akan kesulitan bertahan dalam jangka panjang. Karyawan dengan pendidikan tinggi perlu dilengkapi keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar lebih mudah melaksanakan tugas yang ditetapkan perusahaan. Menurut Karyoto (2016), "pekerja dapat menggunakan keahliannya untuk melakukan aktivitas tertentu dan mencapai hasil yang optimal."

Kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan organisasi, karena mencerminkan efektivitas mereka dalam memenuhi standar perusahaan. Faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen sangat memengaruhi kinerja ini. Selain itu, kompensasi yang sesuai menjadi pendorong penting bagi karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2010: 118), "Kompensasi adalah segala penghasilan yang diterima baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan."

Disiplin kerja juga memainkan peran penting, membantu mencegah penyimpangan dan pemborosan waktu, serta menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Rivai (2016), disiplin kerja "dapat meningkatkan kinerja pegawai," karena pegawai dapat bekerja lebih efektif dan menghindari penyimpangan yang berdampak negatif bagi organisasi.

Penelitian ini mengambil PT. Misaja Mitra di Pati sebagai objek penelitian, perusahaan pengolahan udang beku yang menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kualitas dan kuantitas karyawan, khususnya dalam hal kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja. Karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja SDM, peningkatan kinerja karyawan akan memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Table 1.1

Hasil mini riset kinerja karyawan PT. Misaja Mitra

No.	Pertanyaan riset kinerja	STS	TS	RR	S	SS
1.	Anda merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang anda miliki	5%	50%	10%	25%	10%
2.	Anda mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan	15%	45%	5%	30%	5%
3.	Anda selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi secara penuh untuk efektivitas bekerja	15%	25%	20%	30%	10%
4.	Anda mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	15%	40%	20%	20%	5%
5.	Anda selalu berusaha menjaga ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	5%	40%	30%	20%	5%
6.	Bidang pekerjaan yang sedang anda kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan anda	15%	40%	10%	30%	5%
7.	Besarnya upah/gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan	15%	50%	15%	15%	5%
8.	Anda hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	5%	25%	25%	35%	10%
9.	Insentif /bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	15%	50%	10%	20%	5%
10.	Anda selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	10%	40%	10%	30%	10%

Sumber: PT Misaja Mitra.

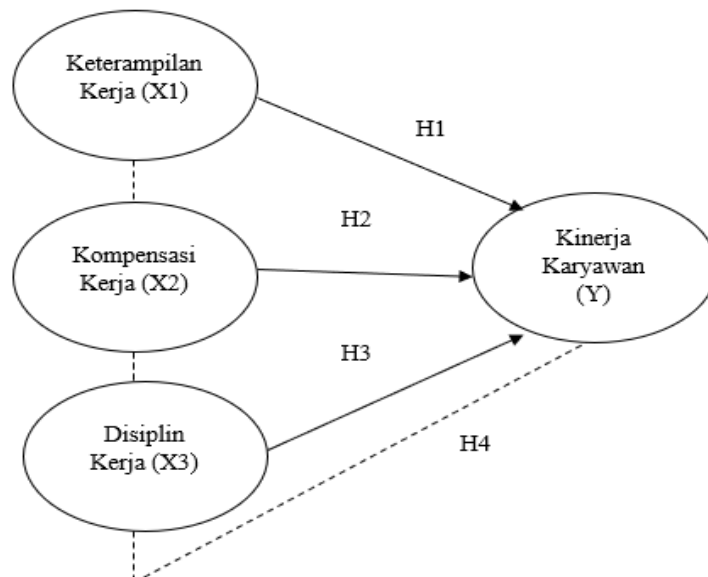
Hasil mini riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan di PT. Misaja Mitra disebabkan oleh keterampilan, kompensasi, dan disiplin kerja yang rendah. Respon karyawan terhadap pernyataan kinerja menunjukkan bahwa 5% sangat tidak setuju dan 50% tidak setuju dengan tingkat kinerja mereka. Terhadap keterampilan kerja, 15% sangat tidak setuju dan 40% tidak setuju bahwa keterampilan mereka cukup untuk mendukung kinerja. Untuk kompensasi, 15% sangat tidak setuju dan 50% tidak setuju bahwa kompensasi mendukung kinerja mereka. Terhadap disiplin kerja, 10% sangat tidak setuju dan 40% tidak setuju.

Observasi awal pada 20 karyawan melalui kuisioner mengindikasikan kinerja yang kurang optimal di perusahaan. Salah satu masalah utama adalah kurangnya keterampilan kerja yang membuat karyawan kesulitan mencapai target perusahaan, yang berdampak pada kompensasi yang diterima. Selain itu, disiplin kerja yang rendah juga berpengaruh negatif terhadap pencapaian target perusahaan.

Literature Review

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu merunut standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya (Rolos et al, 2018). Keterampilan kerja merupakan kapastitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya, meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibetuk berdasarkan keahlian yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik (Robbins (2006). Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Izzah dan Ardiani, 2016). Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, serta tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, menekan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang terjadi (Pranatasari dan Khotimah, 2021).

Mengacu pada landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, telah suatu model penelitian ini, tersaji pada gambar dibawah ini:



H1 : Pengaruh Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4: Pengaruh Keterampilan kerja, Kompensasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Method, Data, and Analysis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki sifat sistematis, terencana dengan baik, serta terstruktur jelas dari awal sampai desain penelitian. Definisi lain menggambarkan penelitian kuantitatif adalah studi apa pun yang menggabungkan data numerik pada setiap tahap — dimulai dengan pengumpulan data sampai interpretasi dan penyajian hasilnya. Selain itu, dilengkapi dengan penggunaan gambar, tabel, grafik, atau representasi visual lainnya pada tahap kesimpulan penelitian yang akan memperkaya cara penyajian hasil penelitian (Suyoto & Ali, 2015) .

Data yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai data primer, karena diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online melalui media sosial dengan link Google formulir. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015) . Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra yang berjumlah 690 karyawan, dengan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan hasil sampel ada 253 responden.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), hasil penelitian dianggap sah apabila terdapat kesejajaran antara data yang dikumpulkan dengan data yang benar-benar terjadi pada hal yang diteliti. Apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengidentifikasi metode pengukuran atau observasi, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Program SPSS 26 digunakan dalam perhitungan dan formula penelitian ini. Adapun ketentuan dalam pengujian ini Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan terhadap skor total (valid). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05) maka dapat dikatakan tidak signifikan terhadap skor total (tidak valid).

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel /konstruk dan suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. SPSS mempunyai fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha $> 0,70$ Nunnally dalam Ghozali (2018).

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kausal antara variabel dependen dan variabel independen dalam suatu model regresi. Jika distribusi data normal atau mendekati normal, maka model regresi dikatakan sangat baik. Rumus yang digunakan dalam melakukan uji normalitas yaitu rumus Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dilakukan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi kebenaran suatu pernyataan atau dugaan mengenai parameter populasi. Keputusan dibuat berdasarkan perbandingan p-value dengan tingkat signifikansi jika $p\text{-value} \leq \alpha$, hipotesis nol ditolak, menandakan adanya bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis alternatif. sebaliknya, jika $p\text{-value} > \alpha$, hipotesis nol diterima.

Result and Discussion

Penentuan validitas item biasanya dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment, di mana tingkat signifikansi yang ditetapkan umumnya $< 0,05$. Jika hasil r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , maka uji validitas dianggap tidak memadai

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-tabel	r-hitung	Ket.
Keterampilan Kerja (X1)	KEK1	0,122	0,803	Valid
	KEK2	0,122	0,859	Valid
	KEK3	0,122	0,834	Valid
	KEK4	0,122	0,803	Valid
	KEK5	0,122	0,859	Valid
	KEK6	0,122	0,834	Valid
Kompensasi (X2)	KMP1	0,122	0,845	Valid
	KMP2	0,122	0,851	Valid
	KMP3	0,122	0,737	Valid
	KMP4	0,122	0,845	Valid
	KMP5	0,122	0,851	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DSK1	0,122	0,680	Valid
	DSK2	0,122	0,826	Valid
	DSK3	0,122	0,798	Valid
	DSK4	0,122	0,815	Valid
	DSK5	0,122	0,810	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KIK1	0,122	0,802	Valid
	KIK2	0,122	0,785	Valid
	KIK3	0,122	0,719	Valid
	KIK4	0,122	0,659	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Didapati tabel 4.6, 20 pertanyaan yang diuji pada studi ini mempunyai nilai signifikansi rhitung > rtabel yang artinya semua instrumen penelitian ini valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Reability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,911	6	Reliabel
Kompensasi	0,880	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,845	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,728	4	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha >0,6, seperti ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap hasil pengujian terhadap item pernyataan dianggap reliabel dan konsisten. Ini berarti, jika instrumen tersebut digunakan kembali oleh responden yang berbeda, hasil yang diperoleh akan sama dengan hasil saat ini, sehingga mampu memberikan informasi yang andal dan konsisten.

Normality Test

Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

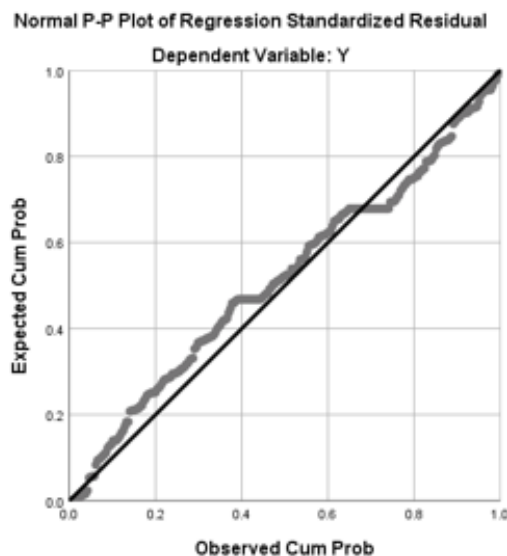
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			253
Normal Parameters^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.75224888
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.063
	Negative		-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.057 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.051
		Upper Bound	.063

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dapat dilihat Tabel 4.9 data yang diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dilihat dari nilai Monte Carlo P-Values karena apabila menggunakan Asymptotic P-Values data tidak terdistribusi normal, sehingga menggunakan alternatif Monte Carlo P-Values dan didapatkan hasil yang menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) $0,057 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot



Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Gambar 4.1 Normal P-P Plot menunjukkan penyebaran titik-titik yang mengelilingi garis diagonal dan mendekati garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang homogen. Temuan ini konsisten dengan asumsi klasik yang mendasari analisis regresi linier.

Hypothesis Testing

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.984	.817		4.874	.000
	X1	.048	.036	.080	1.342	.181
	X2	.157	.057	.191	2.762	.006
	X3	.393	.047	.521	8.385	.000

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Masing-masing dari variabel berikut dapat diidentifikasi:

1. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh hasil variabel keterampilan kerja dengan nilai signifikansi yaitu $0,181 > 0,05$, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil H1 dalam penelitian ini ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Keterampilan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS 25, didapatkan hasil variabel Kompensasi yaitu dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, dapat diambil kesimpulan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS 25, didapatkan hasil variabel Disiplin Kerja yaitu dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, dapat diambil kesimpulan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837.032	3	279.011	89.790	.000 ^b
	Residual	773.735	249	3.107		
	Total	1610.767	252			

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai probabilitas F (sig) adalah 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan PT Misaja Mitra. Model ini juga dianggap baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis (H4) diterima.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, hasil menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Misaja Mitra. Ditinjau dari nilai signifikansi 0,181, yang lebih dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Keterampilan kerja mungkin tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT Misaja Mitra jika ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan performa, seperti motivasi, budaya kerja, atau sistem penghargaan.

Penelitian dari Lekong et al (2019) sejalan dengan penelitian ini menemukan bahwa Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Sejalan juga dengan penelitian dari Viviani et al (2020) menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UMKM.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, hasil menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Misaja Mitra. Ditinjau dari nilai signifikansi 0,006, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kompensasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Misaja Mitra karena imbalan yang memadai memberikan rasa dihargai dan pengakuan atas usaha yang dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Firdaus dan Hidayati (2022) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budiayonto (2021) juga menemukan penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Satedjo dan Kempa (2017) juga menemukan penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Misaja Mitra

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Misaja Mitra. Ditinjau dari nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Misaja Mitra karena disiplin yang baik menghasilkan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif.

Wati dan Jauhari (2022) memiliki hasil penelitian yang sejalan yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung juga penelitian dari Mulyana et al (2019) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pratama (2020) juga menemukan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, hasil menunjukkan bahwa keterampilan kerja, kompensasi, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Misaja Mitra. Ditinjau dari nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Misaja Mitra. Keterampilan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif dan produktif, kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja menjamin konsistensi serta kepatuhan terhadap aturan yang menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Didukung oleh penelitian dari Wati dan Jauhari (2022) hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X1), kedisiplinan (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian dari Istikomah (2020) Secara simultan variabel keterampilan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Conclusion

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh Keterampilan kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Misaja Mitra. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja, kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra.

References

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741-750.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214-221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Haryati, R., & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 1(3), 206-215.
- I Gede Aryana Mahayasa, & Ni Kadek Ari Dipta Wardani. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Iskandar, M. H., & Suwarno, D. L. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEGAL JAYA MAKMUR SEJAHTERA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 371-380.
- Istikomah, A. N., Hidayat, W., & Widayanto. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Journal of Social AND Politic*, 1-12.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 861. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43180>
- Mulyana, A., Sukomo, D., & Suhendi, R. M. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Bussiness Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 19-31.
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83-93. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30-37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pramularso, E. Y., & Anggraeni, N. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142-150.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Saputro, A. E. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99-106.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi ...*, 3(3), 695–708. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9656>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Taroreh, F. L. V. P. . L. R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.