

# Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* Kecamatan Sawah Besar

Swesti Mahardini<sup>1</sup>, Malik Hidayat<sup>2</sup>, Marliana<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

E-mail: [swestimahardini@gmail.com](mailto:swestimahardini@gmail.com)<sup>1</sup>, [malikhidayat2020@gmail.com](mailto:malikhidayat2020@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[marlianalia2176@gmail.com](mailto:marlianalia2176@gmail.com)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja *driver* ojek *online* yang didasari oleh beberapa teori pendukung dalam penelitian yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah 230 orang *driver* ojek *online* di Kecamatan Sawah Besar dengan sampel sebanyak 100 orang menggunakan teknik *accidental sampling*. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring. Setelah pengumpulan data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian metode *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan alat bantu *software* SmartPLS 4 untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dapat memberikan panduan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait dengan pemanfaatan teknologi, peningkatan disiplin kerja, dan sistem kompensasi yang lebih baik dalam industri ojek *online* di Kecamatan Sawah Besar.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja, Kompensasi, Pemanfaatan Teknologi

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of technology utilization, work discipline and compensation on the performance of online motorcycle taxi drivers. This research is based on several theories that support research related to the use of technology, work discipline, compensation and performance. This study uses quantitative methods with primary and secondary data. The population in this study were 230 online motorcycle taxi drivers in Sawah Besar District with a sample of 100 people using the accidental sampling technique. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. After data collection is complete, research data processing is carried out by testing the structural equation modeling (SEM) method to determine the relationship of the variables studied using SmartPLS 4 software. The results of this study indicate that the use of technology has a significant effect on performance, while work discipline has no significant effect on performance, and compensation has a significant effect on performance. The implications of this research are that it can provide guidelines for formulating better policies related to the use of technology, increased work discipline, and a better compensation system in the online motorcycle taxi industry in Sawah Besar District.*

**Keyword :** Compensation, Performance, Technology Utilization, Work Discipline

## 1. PENDAHULUAN

Dizaman modern saat ini, perkembangan teknologi telah menghasilkan banyak perubahan di Indonesia, terutama di DKI Jakarta. Awalnya, akses ojek hanya terbatas di

pangkalan, namun sekarang sudah bisa diakses di depan rumah melalui pemesanan melalui aplikasi di *smartphone*. Layanan transportasi *online*, termasuk ojek, mendapatkan respon positif dari masyarakat. Ojek, yang berasal dari Bahasa Sunda, memiliki arti

sebagai pekerjaan sambilan untuk menambah pendapatan. Ojek adalah transportasi yang sangat dibutuhkan di Jakarta yang memiliki tingkat kemacetan tinggi. Keberadaan ojek juga disukai oleh masyarakat karena dapat dengan mudah ditemukan dan waktu tempuhnya lebih optimal. Dengan menggunakan sepeda motor, waktu tempuh menjadi lebih cepat dibandingkan dengan transportasi lainnya. Saat ini, kemajuan teknologi di Indonesia semakin berkembang, terutama dengan popularitas ojek *online*. Di daerah Jakarta Pusat, khususnya di kecamatan Sawah Besar, persaingan ojek *online* semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh pemanfaatan teknologi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja *driver* ojek *online*.

Maksimalnya sesuatu pekerjaan akan terlihat dari keakuratan dan ketepatan hanya dapat dicapai dengan bantuan teknologi (Nurjaya, 2021). Revolusi industri merupakan era di mana semua berbasis teknologi yang sudah terhubung langsung dengan internet untuk membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya (Aisyah & Nurhayati, 2023).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan yang mengikat seluruh karyawan. Aturan tersebut antara lain datang tepat waktu, tertib, teratur, dan berpakaian rapih, mampu menggunakan peralatan dengan baik, menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, menaati prosedur kerja perusahaan, dan memiliki tanggungjawab yang tinggi yang harus dilaksanakan secara sadar. Menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2021), disiplin kerja digambarkan sebagai sikap menghormati, patuh, dan patuh terhadap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk melaksanakan dan menghindari hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan untuk dia.

Kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan langsung dan tidak langsung yang diterima pekerja sebagai hasil pekerjaannya, baik berupa uang, barang tertentu, atau keduanya (Hasibuan, 2021). Menurut Hasibuan (2021), kompensasi dibagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung, yang berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung, yang berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan. Menyiapkan sistem kompensasi yang efisien sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia karena membantu merekrut dan mempertahankan individu yang terampil. Efektivitas pengemudi ojek *online* akan sangat dipengaruhi oleh struktur remunerasi yang adil.

Latar belakang peneliti membahas judul ini dikarenakan dalam era digital, teknologi memiliki peran besar dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja di berbagai sektor, termasuk transportasi dan layanan ojek *online*. Penelitian tentang pemanfaatan teknologi dapat memberikan wawasan tentang bagaimana implementasi teknologi dalam *platform* ojek *online* dapat mempengaruhi kinerja *driver* di Kecamatan Sawah Besar. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam setiap pekerjaan. Melalui penelitian ini, maka nantinya dapat mengeksplorasi bagaimana tingkat disiplin kerja para *driver* ojek *online* berkontribusi terhadap kinerja mereka dalam hal ketepatan waktu, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi para *driver* ojek *online*.

Dengan mengkaji hubungan antara kompensasi dan kinerja, penelitian ini dapat memberikan informasi berharga tentang pentingnya sistem penggajian yang tepat dan kontribusinya terhadap kualitas layanan. Ojek *online* telah menjadi salah satu pilar transportasi di banyak wilayah, termasuk Kecamatan Sawah Besar. Penelitian ini dapat membantu memahami dampak dari

kinerja *driver* ojek *online* terhadap pertumbuhan ekonomi lokal, baik dari segi pendapatan individu maupun kontribusinya terhadap perekonomian daerah.

## 2. LANDASAN TEORI

*Grand Theory* atau teori utama yang digunakan pada penelitian ini yaitu "*expectancy theory*" atau teori harapan menjelaskan bahwa individu akan melakukan upaya lebih besar jika mereka yakin bahwa upaya tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan mengarah pada hasil yang diinginkan atau *reward* (Vroom, 1964).

### 2.1 Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan untuk bekerja. Dalam konteks upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika, maka terjemahan "kinerja" mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja menurut Hariandjha adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

### 2.2 Pemanfaatan Teknologi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah keuntungan yang dicari pengguna sistem informasi saat melakukan tugasnya atau ketika mereka berperilaku dengan cara yang melibatkan penggunaan teknologi di tempat kerja. Pengukuran didasarkan pada tingkat penggunaan, frekuensi penggunaan, dan ragam perangkat lunak atau program yang digunakan. Akibatnya, teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan dilakukannya

berbagai tugas dengan cepat, tepat, dan benar. Selain itu, penggunaan teknologi informasi yang efisien akan membantu memastikan bahwa kegiatan diselesaikan dengan benar. Penggunaan teknologi adalah strategi untuk membantu atau mendorong organisasi mencapai tujuannya. Jika anggota organisasi dapat memanfaatkan teknologi dengan benar, teknologi dapat digunakan secara efisien. Pada akhirnya, penggunaan teknologi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pribadi. Menurut Widianari & Widhiyani (2019), kesesuaian kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja seseorang akan semakin meningkat apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat individu dan teknologi yang tersedia. Ketepatan dan ketepatan suatu tugas akan dinilai sepenuhnya oleh penggunaan teknologi (Nurjaya, 2021).

### 2.3 Disiplin Kerja

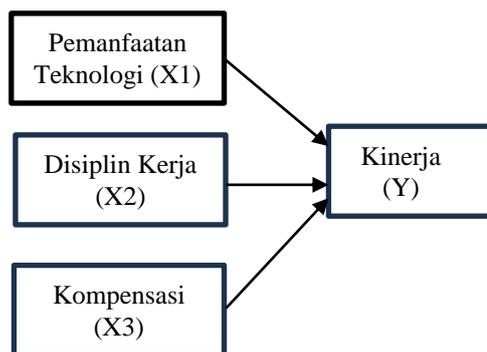
Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang mematuhi hukum dan proses kerja yang telah ditetapkan, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis organisasi (Aromega et al., 2019). Karena disiplin memberikan pedoman yang diharapkan diikuti oleh para pekerja, menjunjungnya sangat penting untuk bisnis. Pekerjaan harus dilakukan seefisien mungkin dengan disiplin. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dipandang memiliki banyak manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi personalnya. Disiplin tempat kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan penyelesaian tugas yang efisien untuk organisasi, memastikan pencapaian hasil terbaik.

### 2.4 Kompensasi

Hasibuan (2021) menjelaskan, kompensasi adalah setiap keuntungan moneter, penerimaan produk secara

langsung atau tidak langsung, atau keduanya, yang diperoleh pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa mereka. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi dibagi menjadi dua kategori: kompensasi langsung, yang datang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung, yang datang dalam bentuk asuransi, tunjangan, waktu istirahat, dan penghargaan. Menurut Hameed et al. (2014), kompensasi adalah keluaran dan keuntungan yang diperoleh pekerja dalam bentuk gaji, upah, dan penghargaan serta transaksi moneter untuk mendorong mereka berbuat lebih baik.

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

H1: Pemanfaatan Teknologi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

H2: Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

H3: Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

### 3. METODOLOGI

Penelitian yang akan dilakukan berikut adalah berjenis asosiatif hubungan kausal di sertai penggunaan pendekatan kuantitatif yang memiliki suatu sifat sebab akibat dengan tujuan agar dapat diketahui pengaruh dari tiga variabel *dependen* (yang dipengaruhi) dengan pendekatan berjenis kuantitatif dikarenakan penggunaan data dalam

analisis hubungan variabel yakni variabel *independent* (yang mempengaruhi) dan variabel *dependen* (yang dipengaruhi) dengan pendekatan berjenis kuantitatif di karenakan penggunaan data dalam analisis hubungan variabel yakni dalam bentuk berskala numerik atau angka (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh pemanfaatan teknologi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Sekelompok item dengan fitur dan atribut tertentu dipilih oleh peneliti untuk diselidiki membentuk populasi (Sugiyono, 2021). Dari himpunan ini, sebuah kesimpulan dapat diturunkan. Sampel penelitian ini adalah 230 pengemudi ojek di Kecamatan Sawah Besar yang beroperasi secara *online*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan salah satu yang cocok, artinya sampel diperoleh peneliti secara kebetulan tanpa ada perencanaan sebelumnya dan peneliti yakin orang tersebut layak untuk dijadikan sebagai sampel sumber informasi untuk penelitiannya (Sugiyono, 2021). Dengan jumlah populasi yang tidak dapat ditentukan secara pasti, maka jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan teknik rumus Lemeshow (Riyanto & Hatmawan, 2020). Algoritma Lemeshow digunakan untuk menentukan berapa banyak sampel yang dibutuhkan, dan dipilih 100 responden.

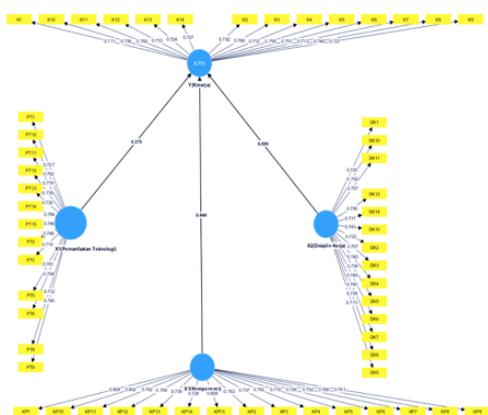
### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat hasil statistik deskriptif. Salah satu strategi untuk mempermudah pemahaman data adalah melalui analisis deskriptif. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja. Pengukuran pada variabel-variabel tersebut dilakukan menggunakan skala 1

hingga 5, di mana skor 1 merupakan skor terendah dan skor 5 merupakan skor tertinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel pemanfaatan teknologi memiliki kriteria sangat baik dengan nilai tertinggi 4,72 yang terdapat pada item K.10 yaitu *driver* menghormati privasi dan kerahasiaan pelanggan selama perjalanan, sedangkan penilaian terhadap variabel disiplin kerja memiliki kriteria sangat baik dengan nilai tertinggi 4,57 yang terdapat pada item DK.2 yaitu *driver* secara konsisten mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan saya sebagai *driver* ojek *online* dan penilaian variabel kompensasi memiliki kriteria sangat baik dengan nilai tertinggi 4,41 yang terdapat pada item KP.7 yaitu *driver* merasa bahwa kompensasi yang baik membantu mengurangi stres dan kecemasan terkait dengan aspek keuangan.

#### 4.1 Evaluasi Outer Model

Berdasarkan hasil perhitungan faktor loading, diperoleh semua nilai-nilai item yang dihasilkan oleh konstruk dalam setiap variabel sudah mencapai >0,70 sehingga semua konstruk dapat disimpulkan Valid. Berikut adalah tampilan hasil *outer loading*.



Gambar 2 Hasil *Outer Loading*

#### 4.1.1 Validitas Konvergen

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracred (AVE)* dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan reliabilitas yang tinggi jika nilai AVE berada >0.50,

Tabel 1 Hasil Analisis *Average Variance Extracred (AVE)*

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X1(Pemanfaatan Teknologi)	0,554
X2 (Disiplin Kerja)	0,540
X3 (Kompensasi)	0,581
Y (Kinerja)	0,545

Sumber : Olah Data SmartPLS4

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria valid atau telah memenuhi kriteris variabel latennya.

#### 4.1.2 Validitas Diskriminan

Untuk menguji *Discriminant Validity*, kita perlu memeriksa nilai *cross loading* yang harus >0,70 pada setiap variabel. Ada pendekatan lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan dianggap baik jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dalam model tersebut.

#### 4.1.3 Uji Reliabilitas

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel didalam pengujian reliabilitas dari *Cronbach's Alpha* > 0.70 yaitu pemanfaatan teknologi sebesar 0.933, disiplin kerja sebesar 0.934, kompensasi 0.948, dan kinerja sebesar 0.939, dan *Composite Reliability* memiliki nilai > 0.70 yaitu pemanfaatan

teknologi sebesar 0.942, disiplin kerja sebesar 0.935, kompensasi sebesar 0.949, dan kinerja sebesar 0.936 demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian inner model atau model struktural.

Tabel 2 Hasil *Cronbach's Alpha* dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
X1(Pemanfaatan Teknologi)	0,933	0,942
X2(Disiplin Kerja)	0,934	0,935
X3(Kompensasi)	0,948	0,949
Y (Kinerja)	0,936	0,936

Sumber : Olah Data SmartPLS4

## 4.2 Evaluasi Inner Model

### 4.2.1 R-Square

Tabel 3 Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,773	0,766

Sumber : Olah Data SmartPLS4

Nilai *R-Square* dari 0.67, 0.33, dan 0.19 secara berurutan dapat menjadi kesimpulan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil dari PLS *R-Square* menggambarkan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Chin et al 1998 dalam Ghazali dan Latan, (2020)). Dapat dilihat dari tabel 3 di atas. Menunjukkan bahwa nilai *R-Square* yaitu 0.773 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi) X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kompensasi) berpengaruh pada variabel Y (Kinerja) berpengaruh dengan model kuat.

### 4.2.2 Effect Size F2

Tabel 4 Hasil *F-Square*

Variabel	<i>F-square</i>
X1(Pemanfaatan Teknologi) => Y (Kinerja)	0,130
X2(Disiplin Kerja) => Y (Kinerja)	0,005
X3(Kompensasi) => Y (Kinerja)	0,134

Sumber : Olah Data SmartPLS4

Nilai *Effect Size F2* dapat dilihat bahwa hasil dari nilai *f-square* menunjukan variabel X1 (Pemanfaatan teknologi) terhadap variabel Y (Kinerja) memiliki pengaruh yang tergolong menengah (moderat) dengan nilai 0.130, selanjutnya variabel X2 (Disiplin Kerja) tidak memiliki pengaruh terhadap Y (Kinerja) karena mendapatkan nilai 0.005, terakhir variabel X3 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) memiliki pengaruh yang tergolong kecil dengan nilai 0.134.

### 4.2.3 Q<sup>2</sup> Predictive Relevan

Tabel 5 Hasil *Q-Square*

	<i>Q<sup>2</sup>predict</i>
Kinerja (Y)	0,739

Sumber : Olah Data SmartPLS4

Pada tabel 5 di atas dapat dilihat pengukuran pada *Q2* menunjukan nilai variable Y (Kinerja) memiliki relevansi prediksi karena nilai *Q2 predict* > 0, relevansi prediksi pada variabel Y (Kinerja) dapat dikatakan tergolong kuat karena Nilai *Q2 predict* sebesar 0,739

### 4.2.4 Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Path Coefficient

	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 (Pemanfaatan Teknologi) => Y (Kinerja)	2,947	0,003
X2 (Disiplin Kerja) => Y (Kinerja)	0,474	0,636
X3 (Kompensasi) => Y (Kinerja)	2,908	0,004

Sumber: Olah Dara SmartPLS4

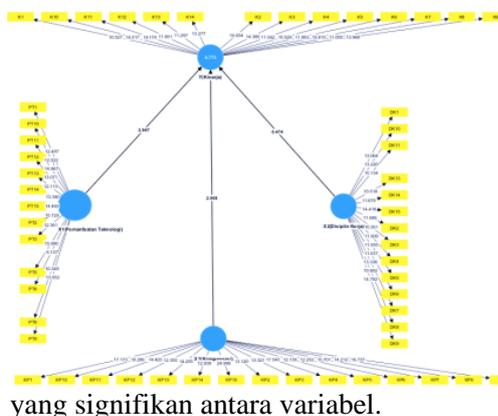
Bedasarkan tabel 6 di atas penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Bedasarkan hasil variabel X1 (Pemanfaatan Teknologi) terhadap Y (Kinerja) ditemukan nilai *t-statistic* sebesar 2,947 dari hasil tersebut nilainya >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,003 hasilnya menunjukkan <0,05, maka hipotesis yang sedang diuji dapat dikatakan signifikan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, hipotesis dapat diterima dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel.

Bedasarkan hasil variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja) ditemukan nilai *t-statistic* sebesar 0.474 dari hasil tersebut nilainya >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,636 hasilnya menunjukkan >0,05 maka hipotesis yang sedang diuji tidak dapat dianggap signifikan yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Nailul Muna (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak signifikan.

Bedasarkan hasil variabel X3 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) ditemukan nilai *t-statistic* sebesar 2,908 hasil tersebut >1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,004 hasilnya menunjukkan

<0,05, Oleh karena itu, dalam konteks ini menyatakan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja yaitu signifikan dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan



yang signifikan antara variabel.

Gambar 3 Hasil Uji Hipotesis

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja *driver* ojek *online* di Kecamatan Sawah Besar. Penelitian ini dilakukan beberapa uji yang sudah dilakukan sebelumnya dan mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Pemanfaatan Teknologi memiliki kualitas yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam penelitian ini. Variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja, dengan tingkat efek yang moderat. Pemanfaatan Teknologi juga mampu menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada variabel Kinerja. Model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel Kinerja berdasarkan Pemanfaatan Teknologi. Secara keseluruhan, Pemanfaatan Teknologi berperan penting dalam meningkatkan kinerja *driver* ojek *online*.

Bedasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja dalam konteks penelitian ini. Meskipun variabel Disiplin Kerja memiliki kualitas

yang baik dan validitas yang kuat, pengaruhnya terhadap Kinerja sangat rendah dan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, faktor-faktor lain perlu diperhatikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kompensasi memiliki kualitas yang sangat baik dan dapat diandalkan. secara statistik ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel Kompensasi dan variabel Kinerja dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki kualitas yang baik dan berpengaruh signifikan secara statistik antar variabel Kompensasi dan variabel Kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, L. N. L., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kapabilitas Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi pada PT Telkom Indonesia Witel Bandung Barat. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 80–87. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.5787>
- 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.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Vol. 2). In *Universitas Diponegoro* (Volume 2). Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)* Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309. [www.ijbssnet.com](http://www.ijbssnet.com)
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Sutopo (ed.); Ke-2). Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Widiantari, N. P., & Widhiyani, N. L. S. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 258. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p17>