

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung	: Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB
Ketua Dewan Redaksi	: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M
Sekretaris Dewan Redaksi	: Marini, S.E., M. EK
Secretariat and Administration	: 1. Marliza Ade Fitri, M.M 2. Diah Khairiah, M.Ak

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

DAFTAR ISI

PERENCANAAN OPERASIONAL BRITISH PETROLEUM ACTIVE MOBILE FUEL STATION PT WHEZ ENERGI SEJAHTERA Zatmiko Setiawan Rhian Indradewa Dimas Angga Negoro Edi Hamdi	01 - 20
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP FAKTOR PENDUKUNG EKSISTENSI PASAR TRADISIONAL PANORAMA KOTA BENGKULU Pajri Abdul Ajis Idwal Padlim Hanif	21 - 37
PEMASARAN PRODUK UMKM PADA KELOMPOK TANI KECAMATAN ENGGANO (Program Guidance For Marketing Of Umkm Products In Farmers' Groups In Enggano District) Arbit Khopangsang Eka sri Wahyuni Yenti Sumarni	38 - 50
PENGARUH CUSTOMER SATISFACTION DAN CORPORATE REPUTATION TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan PT. JNE Kota Bengkulu) Meilaty Finthariasari Zicco Fernandez Subandrio Dedi Wahyudi	51 - 60
ADOPSI QRIS OLEH PEDAGANG TERAS MALIOBORO 1: ANALISIS KUALITAS LAYANAN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN Avilla Nadhif Firjatullah Wahyu Hidayat Riyanto Subandrio Dimas Bagus Wiranatakusuma	61 - 71
PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) TERHADAP MINAT BERLANGGANAN LAYANAN STREAMING VIDEO-ON-DEMAND NETFLIX (STUDI PADA MAHASISWA AKTIF DI MALANG) Abdullah As Shoib Arief Noviarakhman Zagladi Wahyu Hidayat Riyanto	72 - 87
PELANGGARAN ETIKA DAN KEBIJAKAN STUDI MENGENAI PERDAGANGAN ILEGAL PAKAIAN BEKAS IMPOR DI LINGKUP PENGUSAHA THRIFTING Belva Sharafina Dinar Asriningpuri Khalila Zalema	88 - 103

PERAN KUALITAS PRODUK DAN INFLUENCER DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN NASABAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUTUSAN PEMBIAYAAN KPR DI BANK XYZ SYARIAH Elisa Purnawati	105 - 117
APLIKASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCES (AHP) DALAM UPAYA MENINGKATKAN WISATA HALAL (DI WISATA RINDU HATI KABUPATEN BENGKULU TENGAH) Andre Noprendi Andang Sunarto Nonie Afrianty	118 - 135
PENGARUH PERFORMANCE EXPECTANCY, EFFORT EXPECTANCY, DAN SOCIAL INFLUENCE TERHADAP ADOPSI E-COMMERCE DI KALANGAN GENERASI MILENIAL Fitri Syakinah Irfan Rizki Gumilar Reny Dany Merliyana	136 - 147
ANALISIS PELAKSANAAN KONTRAK EMAS SYARIAH (Studi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang) Imam Syafi'e Muhtadi Ridwan Irmayanti Hasan	148 - 158
FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL SECURITY: PERAN MEDIASI FINANCIAL BEHAVIOR Lauren Prastika Marfia Putri Muhammad Ali Fikri	159 - 172
PERCEPTIONS AND PURCHASE INTENTIONS OF MUSLIM AND NON-MUSLIM CONSUMERS FOR ISLAMIC RETAILING Asyidatur Rosmaniar Ali Imaduddin Futuwwah Awanis Ku Ishak Alvia Poppy Nurjayanti	173 - 185
PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI, KESEMPATAN INVESTASI, KEBIJAKAN HUTANG DAN PERTUMBUHAN ASET TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage 2019-2021) Desi Fitria Yazi Hamzah	186 - 203
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati Epsilandri Septyarini Tri Ratna Purnamarini	204 - 226
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati	227 - 236

Epsilandri Septyarini
Tri Ratna Purnamarini

PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP STRATEGI PEMASARAN DI
TOKO AL MUAWANAH MART UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
DALAM MENARIT MINAT BELANJA KONSUMEN 237 - 256

Robin Syahputra
Idwal
Citra Liza

POVERTY STUDY IN BENGKULU PROVINCE (INCLUSIVE DEVELOPMENT
INDEX REVIEW) 257 - 271

Barika
Aan Zulyanto

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA
KANTOR DP3AKB KABUPATEN JEMBER 272 - 289

Rizqi Ahmad Nurillah
Retno Endah Supeni
Ahmad Izzuddin

PEMETAAN SISTEMATIS TOPIK KINERJA EKONOMI TAHUN 2015-2024
BERDASARKAN ANALISIS BIBLIOMETRIK 290 - 320

Fhirlyadi Aji
Dirvi Surya Abbas

PENGARUH FINANCIAL DISTRESS, LEVERAGE, OPINI AUDIT, AUDIT
DELAY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN 321 - 334

Sigit Budi Santoso
Dirvi Surya Abbas
Ismi Ramadhani
Indriyani
Syifa Nurkamilah

PROMOSI ONLINE, HARGA, DAN CITA RASA TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PAPA COOKIES 335 - 349

Dina Novita Sari
Ika Purwanti

PENGEMBANGAN IDE INOVASI KRIPIK TAHU KHAS BANGKA DENGAN
MENGUNAKAN PROSES DESIGN THINKING 350 - 365

Feby Febriyani
Heru Wijayanto Aripadono

UJI PERBANDINGAN KARAKTERISTIK PENELITIAN PADA VARIABEL
KOMUNIKASI PEMASARAN, DAYA TARIK DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN 366 - 378

Meilaty Finthariasari
Zhenyuan Wang
Ari Yunita

DAMPAK IMPLEMENTASI PSAK 71/115 TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN
LABA DAN PENGHINDARAN PAJAK 379 - 397

Cinthy Oktaviana Nugroho

Eko Budi Santoso

KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGGUNA DALAM DIGITALISASI USAHA JASA BERBASIS PLATFORM DI INDONESIA Jodi Septiadi Akbar Ramadhana Aulia Wisdawati	398 - 411
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN, MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA MINIMARKET SUPERIO SITUBONDO Devi Tri Wulandari Theresia Pradiani Fathorrahman	412 - 441
PERAN STRATEGIS PEMERINTAH DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI ISLAM DI INDONESIA BERDASARKAN PERSPEKTIF AL-QUR`AN DAN HADIST: KAJIAN INVESTASI SYARIAH Fadlia Galib M. Zaidi Abdad Nikmatullah	442 - 454
ETIKA DISTRIBUSI KEKAYAAN DALAM PANDANGAN AL-QUR`AN Yeni Helmalia Putri M. Zaidi Abdad Nikmatullah	455 - 468
UPAYA MENSTABILKAN PEREKONOMIAN AKIBAT KRISIS EKONOMI MELALUI INSTRUMEN ZAKAT Sa'an Awaludin M. Zaidi Abdad Nikmatullah	469 - 482
PERAN EKONOMI ISLAM DALAM UPAYA MENCAPAI KEADILAN PADA ETIKA BISNIS PERSPEKTIF STUDI QUR`AN DAN HADIST EKONOMI Sandriani M. Zaidi Abdad Nikmatullah	483 - 496
ANALISIS KEUNGGULAN KOMPARATIF DAN PENTINGNYA LABEL HALAL PADA PRODUK PALM OIL DI PERDAGANGAN INTERNASIONAL Meldina Aulia Ananda Nikmatullah M. Zaidi Abdad	497 - 510
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH DI PALEMBANG Putri Marsela Wijaya Ima Andriyani Ulil Amri Hisbullah Basri	511 - 532

ANTESEDEN DARI POSITIVE WORD OF MOUTH PADA DESTINASI WISATA DI INDONESIA Ahmat Mutawali Putra Aekram Faisal	533 - 546
PENGARUH PENGALAMAN MEREK, KEPERCAYAAN, DAN KEPUASAN DALAM MEMBANGUN LOYALITAS MEREK PADA PRODUK HALAL Dwi Septi Ariyani Anton Agus Setyawan	547 - 561
STUDI TENTANG DAMPAK DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN PROFESIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DOESOEN KAKAO Ahmad Yusron Moh. Usman Kurniawan Neviyani	562 - 577

**STUDI TENTANG DAMPAK DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN
PROFESIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP
OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN DOESOEN KAKAO**

***STUDY ON THE IMPACT OF WORK DISCIPLINE, PROFESSIONAL
EXPERIENCE, AND COMPENSATION ON THE OPTIMIZATION
OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT DOESOEN KAKAO***

Ahmad Yusron¹, Moh. Usman Kurniawan², Neviyani³

¹²³Universitas PGRI Argopuro Jember

yusronahmad330@gmail.com¹, usmankurniawan.muk@gmail.com², nevi.phylo@gmail.com³

Jl. Jawa No. 10 Jember

Corresponding email: usmankurniawan.muk@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 1 Jan 2025

Direvisi : 17 Jan 2025

Disetujui : 25 Jan 2025

Keywords:

*Work Discipline, Professional
Experience, Compensation,
Employee Performance*

Kata kunci:

*Disiplin Kerja, Pengalaman
Profesional, Kompensasi, Kinerja
Karyawan*

ABSTRACT

The era of globalization presents intense competition, requiring companies to survive and develop their business. Success in maintaining a company's existence depends on its ability to build a solid competitive advantage and win market competition. This research uses an explanatory research design, namely an approach that aims to explain the causal relationship between the variables involved, with the support of a hypothesis that allows the formulation of directed conclusions. The place of this research is Doesoen Kakao; the population in this study is 20 employees, with a saturated sample. The data techniques in this research are interviews, observation, literature study, and questionnaires. Data analysis techniques use multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the research results, it was found that the variables Work Discipline (X1), Professional Experience (X2), and Compensation (X3) influence Employee Performance (Y), either partially or simultaneously.

ABSTRAK

Di tengah persaingan ketat yang dihadirkan oleh era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkembang dalam bisnisnya. Keberhasilan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan bergantung pada kemampuannya membangun keunggulan kompetitif yang solid dan memenangkan persaingan pasar. Penelitian ini menggunakan desain explanatory research, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang terlibat, dengan

dukungan hipotesis yang memungkinkan perumusan kesimpulan yang terarah. Tempat penelitian ini adalah Doesoen Kakao, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 20 orang, dengan sampel jenuh. Adapun teknik data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Profesional (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial atau secara simultan.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan ketat yang dihadirkan oleh era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkembang dalam bisnisnya. Keberhasilan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan bergantung pada kemampuannya membangun keunggulan kompetitif yang solid dan memenangkan persaingan pasar. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat dalam pengelolaan bisnisnya. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan saat ini adalah mengurangi biaya yang tidak produktif untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam menekan biaya operasional yang tidak diperlukan. Salah satu sumber daya krusial yang harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia, yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung implementasi strategi korporat. Strategi ini harus diterjemahkan ke dalam berbagai aktivitas, kebijakan, dan program SDM yang selaras dengan rencana strategis perusahaan. Ketidakharmonisan antara strategi SDM dan strategi perusahaan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, keselarasan antara kedua strategi tersebut dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, sehingga membantu perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Strategi SDM meliputi pengembangan budaya organisasi yang kondusif, perencanaan SDM, audit SDM dari sisi kuantitas dan kualitas, serta berbagai aktivitas lainnya seperti proses rekrutmen, seleksi, orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, hingga evaluasi kinerja.

Dalam merumuskan strategi SDM, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal, seperti potensi persaingan, perubahan sosial, demografi, budaya, nilai-nilai, dan perkembangan teknologi. Dinamika lingkungan yang terus berubah memengaruhi strategi perusahaan, sehingga strategi SDM juga perlu dievaluasi dan disesuaikan untuk tetap relevan dengan kondisi terkini. Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam keberhasilan perusahaan, karena mereka bertanggung jawab merancang, melaksanakan, dan mengontrol berbagai aktivitas operasional (Ardana et al., 2013). Untuk itu, perusahaan harus melakukan berbagai upaya, seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar kinerja

mereka optimal. Dengan perhatian yang baik terhadap kebutuhan karyawan, kontribusi mereka terhadap perusahaan akan lebih signifikan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran ini memungkinkan seseorang menjalankan tugasnya dengan baik tanpa paksaan (Hasibuan, 2016). Pengalaman kerja juga merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja. Pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari durasi kerja, tingkat kompetensi, serta keahlian karyawan (Handoko, 2014). Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, semakin besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif.

Faktor gaji juga tidak dapat diabaikan. Gaji merupakan elemen penting yang memotivasi karyawan, karena pendapatan yang mereka terima menjadi alat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Hasibuan (2016), gaji mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Apabila faktor-faktor tersebut tidak dioptimalkan, hal ini dapat mengancam keberlanjutan eksistensi perusahaan. Kondisi serupa terjadi pada Doesoen Kakao, di mana hasil observasi menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman profesional, dan kompensasi terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berarti, baik bagi perusahaan secara umum maupun khususnya bagi Doesoen Kakao, dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

Terdapat sejumlah penelitian relevan yang telah dilakukan, antara lain oleh Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023), Ntau, F. Y., & Echdar, S. (2024), Darmawan, D. (2022), Rukhyati, R. (2018), serta Kuncoro, F. W., & Safrizal, H. B. A. (2023). Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022) juga mengkaji isu serupa. Penelitian-penelitian tersebut mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, diperlukan analisis lebih lanjut pada konteks yang berbeda, mengingat adanya variasi budaya yang secara signifikan memengaruhi pola kerja. Dengan demikian, penelitian pada lokasi yang beragam dapat memperkuat temuan sebelumnya dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin memiliki peranan sentral dalam pencapaian tujuan, sebab tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi organisasi untuk meraih hasil yang optimal. Disiplin mencerminkan kepatuhan dan kesetiaan individu terhadap nilai-nilai yang dianggap sebagai tanggung jawabnya, seperti menyelesaikan tugas kantor dan hadir tepat waktu sesuai kebijakan perusahaan. Tingginya tingkat disiplin karyawan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya membuat mereka bekerja dengan

penuh dedikasi demi tercapainya visi perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Sebagaimana diungkapkan oleh Onsardi dan Putri (2020), "Kedisiplinan kerja berdampak pada performa karyawan; semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerjanya." Disiplin kerja menjadi elemen penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Hal ini juga berfungsi sebagai sarana komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Ernawati (2016), disiplin mencakup tiga aspek utama, yakni: a) Sikap mental yang mencerminkan kesiapan dan motivasi; b) Pemahaman yang komprehensif tentang sistem aturan, norma, standar, dan kriteria tertentu; c) Perilaku yang mencerminkan komitmen dan ketelitian dalam mematuhi semua ketentuan dengan konsisten dan tertib.

Pengalaman Profesional

Robbins dan Timothy (2008) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai tingkat penguasaan individu terhadap pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang dapat diukur melalui masa kerja atau kompetensi yang dimilikinya untuk meningkatkan performa. Johnson (2007) menegaskan bahwa pengalaman dapat mengembangkan potensi seseorang. Pengalaman kerja mencakup seluruh pengetahuan yang diperoleh seorang karyawan selama bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang berpotensi memberikan panduan bagi pengembangan karir mereka di masa depan.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Pengalaman kerja membantu memperlancar penyelesaian tugas di tempat kerja. Sementara itu, menurut Hitzman dalam Bili et al. (2018), pengalaman kerja mencerminkan seberapa lama seseorang bekerja dengan baik. Selain itu, pengalaman kerja mencakup berbagai jenis posisi atau tugas yang pernah dijalani serta durasi waktu yang dihabiskan pada setiap peran tersebut.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi yang layak berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan membantu perusahaan mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan target yang diharapkan (Manik, 2016).

Menurut Umar (2007), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan, seperti gaji, upah, insentif, bonus, premi, fasilitas pengobatan, asuransi, dan manfaat serupa lainnya yang diberikan langsung oleh perusahaan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk timbal balik atas tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Handoko (2011) juga menyebut kompensasi sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Sedarmayanti (2011) menegaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Parashakti dan Putriawati (2020), kinerja karyawan merupakan hasil

kerja yang diperoleh individu saat melaksanakan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, Lahagu et al. (2023) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kinerja juga digunakan sebagai alat evaluasi untuk mengukur sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Dalam hal ini, karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kurniawan et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk itu, perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai target organisasi serta memenuhi ekspektasi yang diinginkan oleh perusahaan (Perkasa et al., 2020). Namun, upaya meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, karena ada berbagai faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut sering kali menjadi tantangan yang dihadapi perusahaan dan membutuhkan perhatian khusus agar kelangsungan operasional perusahaan dapat terjaga. Dalam hal ini, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan terencana. Sebab, sumber daya manusia tidak hanya merupakan salah satu faktor produksi, tetapi juga komponen penting dalam pengelolaan organisasi. Ketika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Perkasa & Affini, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain explanatory research, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang terlibat, dengan dukungan hipotesis yang memungkinkan perumusan kesimpulan yang terarah. Proses pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei kuisioner, wawancara mendalam, observasi langsung, serta analisis dokumentasi. Karakteristik studi kasus dalam penelitian ini bergantung pada konteks spesifik kasus yang diteliti, tetapi tetap memperhatikan aspek temporal untuk menjaga relevansi temuan. Salah satu keunggulan utama dari desain ini adalah kemampuan untuk menggali informasi secara mendalam, meskipun cakupan jumlah kasus yang diteliti mungkin terbatas. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan analisis regresi linear berganda, dilengkapi dengan pengujian statistik meliputi uji F, uji t, dan uji dominan yang dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1

Hasil Olah Data Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Presentase (%)
15-30 tahun	10	50
31-50 tahun	6	30
>50 tahun	4	20
Total	20	100

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 20 jumlah responden, sebanyak 10 orang (50%) berusia 15-30 tahun, 6 orang (30%) responden berusia 31-50 tahun sisanya sebanyak 4 orang dan (20%) berusia > 50 tahun

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Tabel 2

Hasil Olah Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	14	70
Perempuan	6	30
Total	20	100

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 responden, laki-laki adalah yang paling dominan yaitu sebanyak 14 responden (70%) dan perempuan adalah sebanyak 6 responden (30%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3

Hasil Olah Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 tahun	11	55
6-10 tahun	8	40
> 10 Tahun	1	5
Total	20	100

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 responden, lama bekerja antara 1-5 tahun adalah rentang waktu terbanyak, yaitu 11 responden (55%), 8 responden (40%) di rentang waktu 6-10 tahu, dan hanya 1 responden (5%) yang rentang masa kerjanya di atas 10 tahun.

Uji Instrmen

Uji Validitas

Hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum dilakukan penelitian bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1			
X1.1	0,751	0,468	Valid
X1.2	0,692	0,468	Valid
X1.3	0,784	0,468	Valid
X1.4	0,673	0,468	Valid
X1.5	0,715	0,468	Valid
X2			
X2.1	0,701	0,468	Valid
X2.2	0,682	0,468	Valid
X2.3	0,755	0,468	Valid
X3			
X3.1	0,736	0,468	Valid
X3.2	0,702	0,468	Valid
X3.3	0,798	0,468	Valid
Y			
Y1	0,768	0,468	Valid
Y2	0,719	0,468	Valid
Y3	0,782	0,468	Valid
Y4	0,693	0,468	Valid
Y5	0,741	0,468	Valid
Y6	0,774	0,468	Valid

Sumber : olah data 2024

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum dilakukan penelitian bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

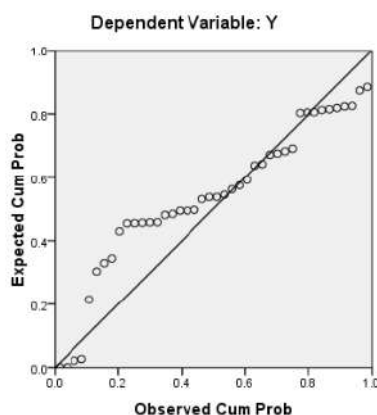
No	Variabel	Alpha Cronbach	Batas Alpha	Keterangan
1	X1	0,812	0,70	Reliabel
2	X2	0,785	0,70	Reliabel
3	X3	0,798	0,70	Reliabel
4	Y	0,845	0,70	Reliabel

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan hasil uji, diketahui seluruh variabel (X1, X2, X3, dan Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan data yang telah disajikan, titik-titik tampak tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang ideal seharusnya bebas dari korelasi antar variabel independen. Kondisi bebas multikolinieritas terpenuhi apabila nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 . Hasil analisis uji multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	X1	0,85	1,18	Tidak ada multikolinieritas
2	X2	0,88	1,14	Tidak ada multikolinieritas
3	X3	0,90	1,11	Tidak ada multikolinieritas

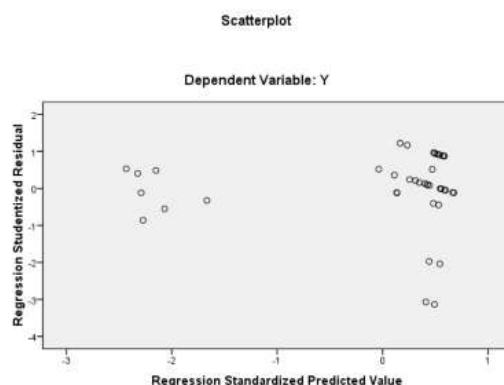
Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel X1, X2, dan X3 menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,1, sementara nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen bebas dari gejala multikolinieritas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser. Metode ini meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, kemudian

mengevaluasi tingkat signifikansinya. Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan menggunakan software SPSS, dengan hasil pengujian statistik yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.200	0.500	-	2.400	0.029
X1	0.520	0.180	0.450	2.890	0.009
X2	0.350	0.137	0.380	2.560	0.018
X3	0.280	0.133	0.320	2.100	0.048

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), karena nilai Sig. untuk masing-masing variabel < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0.825	0.681	0.622	0.475	1.945

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memberikan pengaruh sebesar 62,2% terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), maka disajikan tabel yang telah diolah sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variable	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
Constant)	1.500	0.400	3.750	0.002	-
X1	0.550	0.150	3.667	0.003	Signifikan ($p < 0.05$)
X2	0.350	0.120	2.917	0.010	Signifikan ($p < 0.05$)
X3	0.250	0.110	2.273	0.035	Signifikan ($p < 0.05$)

Sumber : olah data 2024

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) terhadap tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan tabel, diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Doesoan Kakao. Hal ini didasarkan pada nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.003 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3.667 > 1,740$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima; (2) Variabel Pengalaman Profesional (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Doesoan Kakao. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.01 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2.917 > 1,740$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima; (3) Variabel Kompensasi (X3) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Doesoan Kakao. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.03 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2.273 > 1,740$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), maka disajikan tabel yang telah diolah sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regresi	35,120	3	11,707	8,465	0,002
Residual	23,540	16	1,471		
Total	58,660	19			

Sumber : olah data 2024

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F sig = 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Doesoen Kakao

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Doesoen Kakao. Hal ini didasarkan pada nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.003 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3.667 > 1,740$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di Doesoen Kakao. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan waktu, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja secara terstruktur dan konsisten, sehingga target pekerjaan dapat tercapai dengan lebih optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan sistem yang mendukung penerapan disiplin kerja, seperti pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja disiplin dan pengawasan yang berkesinambungan.

Selain itu, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi manajemen Doesoen Kakao untuk lebih fokus pada penguatan aspek-aspek disiplin kerja sebagai strategi meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, manajemen dapat menyusun kebijakan yang lebih tegas dan adil terkait jadwal kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan tanggung jawab individu. Tidak hanya itu, program pelatihan dan pengembangan yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan juga dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab. Dengan mengintegrasikan budaya disiplin kerja dalam operasional sehari-hari, Doesoen Kakao tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Profesional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Doesoen Kakao

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh variabel pengalaman profesional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Doesoen Kakao. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.01 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel

(2.917 > 1,740). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman profesional karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka di Doesoen Kakao. Pengalaman profesional mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh karyawan selama menjalani berbagai tugas dan tanggung jawab di masa lalu. Dengan pengalaman yang memadai, karyawan cenderung lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan dengan lebih efektif, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memanfaatkan potensi ini dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk terus berbagi pengalaman, memperluas wawasan, dan saling belajar.

Selain itu, hasil ini juga memberikan panduan bagi manajemen untuk menyusun strategi yang mendukung pengembangan pengalaman profesional karyawan. Misalnya, manajemen dapat menyediakan pelatihan teknis, program mentoring, dan rotasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan memperoleh wawasan baru dan memperdalam keahlian mereka. Dengan memberikan perhatian lebih pada aspek pengalaman profesional, Doesoen Kakao dapat meningkatkan daya saing karyawan serta memastikan produktivitas yang tinggi di berbagai lini operasional perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Profesional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Doesoen Kakao

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Doesoen Kakao. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang lebih kecil dari α ($0.03 < 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2.273 > 1,740$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di Doesoen Kakao. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, atau insentif, maupun non-finansial seperti penghargaan, tunjangan, dan pengakuan, berfungsi sebagai motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan upaya mereka, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, dan semangat kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil, kompetitif, dan sejalan dengan harapan karyawan.

Selain itu, hasil ini memberikan rekomendasi bagi Doesoen Kakao untuk mengembangkan strategi kompensasi yang lebih inovatif dan adaptif. Misalnya, perusahaan dapat menerapkan sistem insentif berbasis kinerja untuk mendorong kompetisi sehat di antara karyawan atau memberikan penghargaan khusus untuk pencapaian luar biasa. Dengan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan, Doesoen Kakao dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus mempertahankan karyawan berbakat untuk mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Doesoen Kakao, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja (X_1): Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka.
2. Pengalaman Profesional (X_2): Pengalaman profesional juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman yang dimiliki karyawan membantu mereka bekerja lebih efisien, mengatasi tantangan, dan memberikan kontribusi yang lebih optimal.
3. Kompensasi (X_3): Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
4. Pengaruh Simultan: Secara keseluruhan, disiplin kerja (X_1), pengalaman profesional (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan berkontribusi secara kolektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Doesoen Kakao.

Saran

1. Peningkatan Disiplin Kerja:
Manajemen Doesoen Kakao perlu terus mendorong penerapan disiplin kerja dengan cara menyediakan panduan kerja yang jelas, memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin, dan melakukan pengawasan yang konsisten. Insentif bagi karyawan yang disiplin dapat menjadi motivasi tambahan.
2. Pengembangan Pengalaman Profesional:
Perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan, seperti workshop, mentoring, atau rotasi kerja, guna memperkaya pengalaman profesional karyawan. Program ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mendukung produktivitas kerja.
3. Evaluasi dan Optimalisasi Kompensasi:
Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif perlu terus dievaluasi dan diperbarui. Selain gaji dan tunjangan, perusahaan juga dapat mempertimbangkan memberikan penghargaan berbasis kinerja atau insentif tambahan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan.
4. Pendekatan Holistik:
Manajemen perlu mengintegrasikan ketiga faktor ini ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan. Ketiganya berkontribusi secara simultan, sehingga pendekatan yang komprehensif sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara

optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Bili, Wanceslaus Bili, Resmawan, E dan Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Journal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Ernawati, I. (2016). Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Ma Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015. *GCOUNS Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 1(1), 115–127
- Finthariasari, M. F., Herwan, M. D. K., & Nita, Z. A. (2023). The Influence Of Promotional Strategies And Social Media On Purchase Decisions (Case Study on Buyers Using Ms Glow Skincare in Bengkulu City). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 857-866.
- Finthariasari, M. F., Ratnawili, R., & Halim, N. (2022). Purchasing Decisions: The Analysis Effect Of The Variables Life Style, Celebrity Endorser, And Brand Image. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 661-672.
- Finthariasari, M., & Zetira, A. M. (2022). Purchase Intention: Pengaruh Price Discount, Bonus Pack Dan Celebrity Endorser. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 16-25.
- Fitri, Marliza Ade., Khairiyah, Diah. (2015). Persepsi Konsumen Terhadap Penjualan Melalui Media Internet (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu Angkatan Tahun 2015). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*.
- Handoko. T. Hani. (2011). Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P Melayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Johnson, Elani B. (2007). Contextual teaching and learning. Terjemahan ibnu setiawan. Bandung: MLC
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Kuncoro, F. W., & Safrizal, H. B. A. (2023). Strategies For Improving The Creative Work Environment Through Managing The Physical And Psychological Environments Of Employees: Literature Study. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 539-558.
- Kurniawan, D. A., Claudia, M., & Dahniar. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan

- Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98
- Lahagu, L. L., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-224.
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ntau, F. Y., & Echdar, S. (2024). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Finansial Pada Badan Pengelolah Keuangan Derah Kabupaten Takalar. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 2(1), 99-112.
- Obbins, Septhen P & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku.1 Terjemahan: Diana Angelica., Ria Cahyani & Abdul Rosyid. Jakarta. Salemba Empat
- Oktarini, D., Finthariasari, M., Nuari, T. N. V., Marta, F. R., & Yami, F. M. (2022, April). Strategi Desain Produk Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Toko Mebel Sederhana. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1): 135-146.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3).
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230.
- Perkasa, D. H., & Affini, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Esa Unggul (JAME)*, 9(1), 61–75
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sismanto, A., Ranidiah, F., & Tarisa, A. (2021). Pengaruh orientasi pasar dan inovasi produk terhadap kinerja bisnis (studi kasus pada toko roti panggang banjar di sawah lebar kota bengkulu). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(2).
- Sunardi, Tedy., Fikri, Muhammad.(2024). Pengaruh Faktor Geografis Dan Demografis Dalam Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Konsumen Umkm Di Kawasan Wisata Pantai Kota Bengkulu). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan*



Ekonomi Islam (JAM-EKIS), 7(2).

Umar, Husein. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.