

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MURANO GLASSINDO MAKMUR)

Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari¹, Christophorus Indra Wahyu^{2*},
Adi Wibowo Noor Fikri³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
alsrahdns@gmail.com¹, indrahatibie@gmail.com^{2*}, adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id³

***Corresponding Author:** Christophorus Indra Wahyu indrahatibie@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 03, Jan
Revised : 18, Jan
Accepted: 11, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Murano Glassindo Makmur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dan terfokus pada karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling sesnsus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data menggunakan metode statistic dengan software SmartPLS. Hasil pemelitian ini menunjukan bahwa : 1). Kepemimpinan Transformasiomal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur, 2). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur, 3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, kondisi sektor usaha mengalami transformasi yang sangat signifikan, didorong oleh pertumbuhan ekonomi yang stabil dan peningkatan daya beli masyarakat yang meningkat. Meskipun menghadapi tantangan seperti inflansi, dan ketidakpastian global, banyak sektor, termasuk teknologi, *e-commerce*, dan industri kreatif, menunjukkan potensi pertumbuhan yang menjanjikan. Pemerintah juga berupaya mendorong investasi dan inovasi melalui berbagai kebijakan, termasuk kemudahan berusaha dan pengembangan infrastruktur.

Pertumbuhan dan perkembangan sektor usaha di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang pesat, terutama di bidang industri kerajinan

dan manufaktur. Terutama salah satu perusahaan yang berperan penting dalam industri yaitu PT Murano Glassindo Makmur (MGM). PT Murano Glassindo Makmur (MGM), merupakan sebuah perusahaan milik keluarga yang bergerak di bidang bahan kimia anorganik, yang memproduksi kaca untuk memenuhi kebutuhan tersier.

Pada PT Murano Glassindo Makmur, terdapat permasalahan yang signifikan terkait dengan adanya kepemimpinan transformasional, sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, yang dapat berdampak negatif pada produktifitas dan kepuasan kerja. Sehingga menciptakan ketidakpuasaan yang dapat mengalami penurunan motivasi, produktifitas dan bahkan tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan masalah tersebut yang akan akan berpengaruh pada perusahaan dan karyawannya, karena hal ini akan meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Ada, 2024). Ketika karyawan menjalankan tugasnya, mereka menghasilkan apa yang dikenal sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja individu karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. (Dwi Novita Sari et al, 2022).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diperlukan sosok pemimpin yang tegas, berkualitas dan mampu menjadi teladan bagi karyawan dengan menunjukkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu pemimpin, dapat mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, memiliki kreativitas dan inovasi yang dapat dikembangkan, serta mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan masalah yang dihadapi.

Pemimpin yang efektif perlu mengarahkan usaha seluruh karyawan untuk memperoleh tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kriteria tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. (Tri Biasti Sariningrum & Wenny Desty Febrian, 2023). Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan yang memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dengan menekankan sifat kharismatik, memperhatikan kebutuhan individu, serta memberikan inspirasi dan rangsangan intelektual.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD PT Murano Glassindo Makmur, ditemukan adanya fenomena kepemimpinan transformasional yang

belum optimal adanya kebijakan pada pengambilan keputusan dan kolaborasi antar divisi yang kurang optimal dikarenakan komunikasi satu arah, demikian berbeda dengan kepemimpinan yang sebelumnya lebih menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan mendorong lintas divisi. Dan kepada kepemimpinan pada yang sekarang juga minim pelatihan dan pengembangan kerja, berbeda dengan kepemimpinan sebelumnya, dimana lebih menekankan pada pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi dan memaksimalkan kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan efektifitas dalam bekerja.

Di PT Murano Glassindo Makmur, permasalahan yang signifikan terkait dengan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, yang dapat berdampak negatif pada produktifitas dan kepuasan kerja. Sehingga menciptakan ketidakpuasaan yang dapat mengalami penurunan motivasi, produktifitas dan bahkan tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memerhatikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya, karena hal ini akan lebih menjamin kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang dipandang positif dan dianggap memadai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, sementara kompensasi yang dipersepsikan negatif dan dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tidak akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan. Bentuk kompensasi dapat meliputi gaji, tunjangan, bonus, insentif, atau manfaat lainnya yang diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Selain imbalan finansial, kompensasi juga mencakup aspek non-finansial, seperti fleksibilitas waktu, kesempatan untuk pengembangan, keseimbangan antara kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan dari kompensasi adalah untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan, serta memastikan bahwa penghargaan yang diberikan sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. (Pelaksana et al, 2024). Pemberian imbalan merupakan salah satu fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan melibatkan semua jenis imbalan individu sebagai imbalan atas kinerja tugas organisasi.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan, faktor kedisiplinan juga penting bagi karyawan karena dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi karyawannya dan dapat memberikan inspirasi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya (Tri Biasti Sariningrum & Wenny Desty Febrian, 2023).

Kepemimpinan transformasional dapat menyatukan seluruh karyawan dan dapat mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk tidak mementingkan kepentingan pribadi. (Dnya, 2021).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kompensasi dapat mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya mencakup imbalan finansial tetapi juga aspek non-finansial seperti fleksibilitas waktu, peluang pengembangan, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan atau penghargaan baik finansial maupun non finansial, yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya sebagai imbalan atas kontribusi jasa kepada perusahaan. (Pelaksana et al., 2024).

Tujuan dari kompensasi adalah untuk memotivasi, mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai serta memastikan bahwa penghargaan yang diberikan konsisten dengan nilai dan tujuan organisasi. (Pelaksana et al., 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya adalah suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota suatu organisasi agar mengikuti berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi tersebut (Ramadhan, 2022). 1) Adanya peraturan dan ketentuan, 2) Ketaatan orang beriman, 3) Ada hukuman bagi pelanggaran. Sikap menghargai, taat, dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk menegakkannya tanpa mengelak dari sanksi apabila dilanggar. (Kuspini, 2024). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan guna memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya serta memiliki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Ganiar Risma & M. Yahya Arwiah, 2022).

Kinerja Karyawan

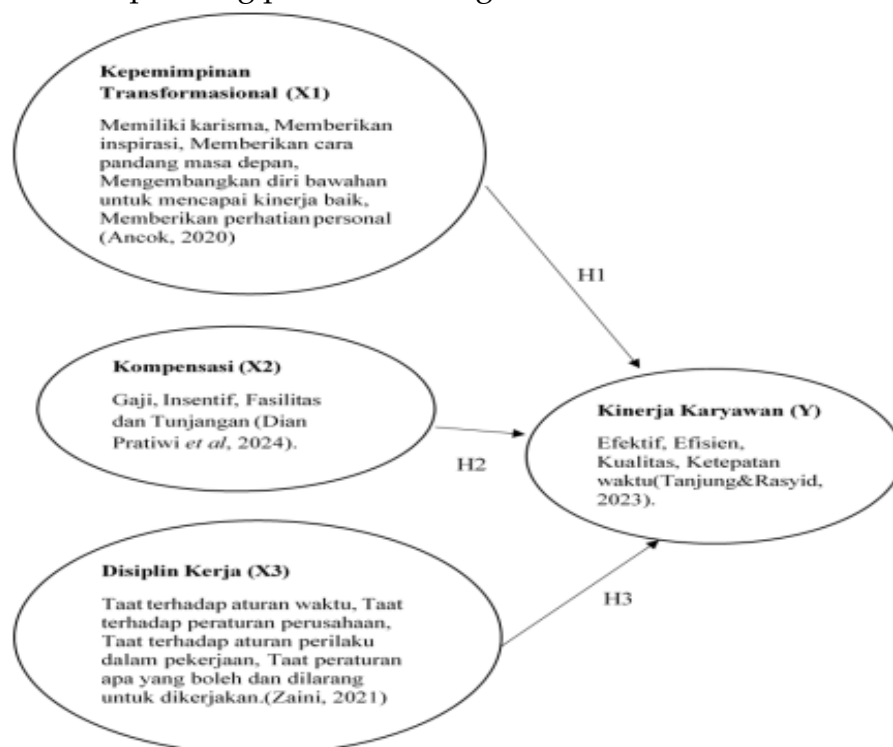
Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan partisipasi pegawai per satuan waktu. Kinerja sebagai ungkapan

kinerja, efisiensi, efektivitas, dan lain-lain, sering dikaitkan dengan produktivitas (Pangestu, Siregar, & Isnaniah, 2020). Kinerja pegawai (work performance) merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Rosanti & Marlius, 2023).

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang mendefinisikan pengertian performance sebagai hasil dari kerja atau prestasi kerja, namun kinerja memiliki arti yang lebih luas, mencakup tidak hanya hasil kerja tetapi juga cara kerja dilakukan (Astuti, 2020). Menurut Kurniawan (2019) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan dan menunaikan tugasnya, dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menunjukkan bagaimana Kepemimpinan Transformatif (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Pembahasan dan uraian tersebut dapat ditafsirkan dalam kerangka sudut pandang penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kepemimpinan Transformatif berpengaruh terhadap kinerja

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

METODOLOGI

Desain penelitian adalah rancangan keseluruhan proses yang diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan (Jumantara et al, 2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu studi sistematis terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data terukur menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021: 24).

Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel pada populasi yang berjumlah orang (Ningsih & Abdullah, 2021).

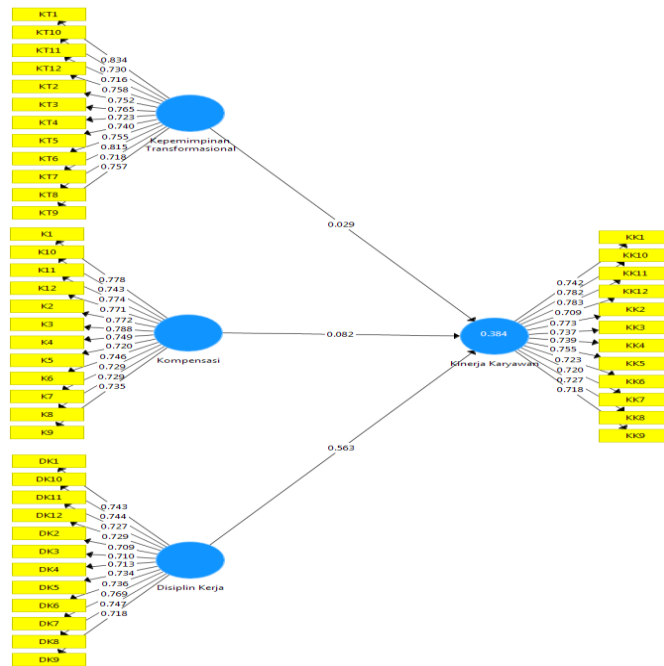
Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Murano Glassindo Makmur yang berada di sepanjang pintu masuk tol di sektor industri yang ramai di Jakarta Timur, Cakung dengan jumlah karyawan 100 orang. Penelitian ini menggunakan Metode sensus dimana menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS versi 3 yang akan menguji outer model dan inner model untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian tahap ini diawali dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji Outer Model (uji indikator) dimana Outer Model bertujuan untuk memastikan bahwa measurement (ukuran) yang digunakan layak untuk diukur (valid dan reliable) atau dengan kata kata lain bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Dalam uji ini terdiri dari 3 tahap yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Internal Consistency Reliability. Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil Outer Model dengan SmartPLS 3.0 adalah sebagai berikut.



Gambar Outer Model Run

Pada penelitian ini, diawali dengan pengujian pada outer model atau model pengukuran yang pertama kali dilakukan dengan menguji outer model atau loading factor. Berikut merupakan data awal pada loading factor yang telah diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai outer loadings > 0,70.. Menurut Hair et al. (2014), Berdasarkan data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memenuhi syarat validitas.

Selanjutnya adalah uji reliability yang diukur dengan Composite Reliability. Diuji untuk memastikan tingkat konsistensinya baik. Suatu konstruk dinyatakan realibel jika nilai composite realibility > 0,7. Suatu indikator dari konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 dan nilai composite reliability melebihi 0,70 (Hair et al., 2014). Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dari konstruk atau variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformatif	0.932	0.934	0.941	0.572
Kompensasi	0.931	0.935	0.940	0.567
Disiplin Kerja	0.921	0.925	0.933	0.535
Kinerja Karyawan	0.926	0.932	0.936	0.552

Sumber : Hasil uji Smartpls 2025

Tahapan berikutnya adalah pengujian inner model untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hasil outer model ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Path Coefficients (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Transformatio nal -> Kinerja Karyawan	0.029	0.041	0.095	0.303	0.762	Ditolak
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.082	0.124	0.148	0.557	0.577	Ditolak
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.563	0.555	0.114	4.959	0.000	Diterima

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0 , 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H1 = Pengaruh Kepemimpinan Transformatio nal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.029 (P-Valies = 0.762), sehingga hipotesis ditolak.
2. H2 = Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,082 (P-Values = 0,577), sehingga hipotesis ini ditolak.
3. H3 = Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,563 (P-Values = 0,000), sehingga hipotesis ini diterima.

Selain itu penelitian ini juga mendapatkan hasil R² yang menunjukkan sejauh mana variabel laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Terdapat tiga kategori untuk interpretasi nilai R², yaitu 0,75 dianggap substansial, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah (Hair et al., 2014). Berikut adalah hasil pengujian R²:

Tabel Hasil Uji Coeficient Of Determinant (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.384	0.365

Sumber : Data yang diolah Smartpls 3 , 2025

Tabel diatasmenunjukkan bahwa nilai R² untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,384, yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti 38,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur

Berdasarkan Uji Hipotesis Path Koefisien diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.029, artinya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh 63 terhadap kinerja PT Murano Glassindo Makmur. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-Value sebesar 0.762 menunjukkan dari 0.05 dan nilai T-statistics memiliki nilai 0.303 menunjukkan hasil lebih kecil dari T-tabel sebesar 1.96 maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Temuan penelitian ini menunjukkan semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin menurun kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur, karena responden merasa bahwa interaksi antara pemimpin dengan karyawan lebih terbatas dan belum cukup baik karena kurang adanya motivasi. Walaupun dengan adanya kepemimpinan transformasional yang membuat karyawan semangat dalam meningkatkan kinerjanya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Responden merasa bahwa kepemimpinan transformasional yaitu interaksi hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang membuat kinerjanya meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Indrajaya & Pidie, 2021) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Penelitian (Negoro et al., 2023) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian (Novitasari Dewiana, 2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur

Berdasarkan Uji Hipotesis Path Koefisien diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.082, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PT Murano Glassindo Makmur. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai PValue sebesar 0.577 menunjukkan dari 0.05 dan nilai T-statistics memiliki nilai 0.57 menunjukkan hasil lebih kecil dari T-tabel sebesar 1.96 maka dinyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Temuan penelitian

ini menunjukkan semakin rendah kompensasi maka semakin menurun kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur, karena responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak pasti. Walaupun dengan adanya kompensasi yang membuat karyawan semangat dalam meningkatkan kinerjanya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Responden merasa bahwa kompensasi yaitu reward atau bonus untuk karyawan yang membuat kinerjanya meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Agus et al., 2023) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Penelitian (I et al., 2019) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian (Negoro et al., 2023) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Murano Glassindo Makmur

Berdasarkan Uji Hipotesis Path Koefisien diperoleh nilai jalur sebesar 0.563, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T-statistics memiliki nilai 4.959 (lebih besar dari T-tabel sebesar 1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo. Temuan penelitian ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur. Karyawan yang disiplin sering bekerja lebih efisien, dan memiliki semangat untuk bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih cenderung melakukan pekerjaan secara profesional, dan memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memahami disiplin kerja. Dengan memahami penting disiplin kerja, maka untuk mengambil tindakan yang tepat, baik perusahaan dapat mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Jelaskan Wau, Samalua Waoma, 2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Murano Glassindo Makmur)". Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Hal ini menunjukkan meskipun hubungan antara pemimpin dengan karyawan terjalin harmonis faktor tersebut saja tidak cukup untuk secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena rendahnya hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur.
2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Hal ini menunjukkan meskipun kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik faktor tersebut saja tidak cukup untuk secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan menurunkan kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur.
3. Disiplin Kerja (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Murano Glassindo Makmur (Y). Dengan adanya disiplin 67 kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin yang rendah, maka kinerjanya juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Achiriani, P., & Hasbi, I. (2021). Pengaruh Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, Perceived Risk, Perceived Cost Terhadap Behavioral Intention Pada Pengguna Dompot Digital Dana di Indonesia. *EProceeding of Management*, 8(1), 376–388.
- Ada, K. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi , Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Akemi Bali Craft di Klungkung The Influence of Transformational Leadership Style , Compensation , Financial and Work Discipline on , 7(7), 2443–2450. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.57>
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *JurnaEMBA*, 11(1), 395–404. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- Arifiani, R. S., Endang, S. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 127–135.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Pt. Indosat Tbk Jakarta Selatan. JURNAL SeMaRaK, 3(2), 102–112.
<https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5628>
- Astutik, R. P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95.
<https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Author, C. (2024). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sma xyz, 2(3), 2361–2372.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- 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>
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). The Influence of Employee 72 Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- Darmawan, D. (2019). Bab II Telaah Pustaka. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(5), 930.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Dian Pratiwi, R., & Fauzan, M. (2024). The Influence Effect Of Work Experience And Compensation Against Employee Loyalty. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 930–936. Retrieved from <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dnya, I. B. (2021). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Fauzan, A. (2022). Pegaaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880. 73
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & ... (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. ... *Manajemen Dan ...*, (April). Retrieved from <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/107%0Ahttps://siberpublisher.org/index.php/JMPD/article/download/107/79>

- Febrianto, P. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerta Terhadap Kinerja Karyawam. Convention Center Di Kota Tegal, (2012), 6–32. Retrieved from [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB II.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Firmansyah, R. R., Sahlan, F., Bhayangkara, U., Raya, J., & Author, C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt afa wisata, 2(3), 2373–2384.
- Fitria, A. S., & Lingiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). Journal of Student Research (JSR), 2(4), 141–155. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ganiar Risma, & M. Yahya Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 8(1), 30–36. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.913>
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Kompensansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM, 2(1), 689–702.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 6(2), 553–567. <https://doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034>
- I, T. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 2(2), 144. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2567>
- Indrajaya, K., & Pidie, K. (2021). <https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.194> JIMEBIS – Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business Available o nline at <https://jim.ar-raniry.ac.id/index.php/JIMEBIS>, 2, 25–34.
- JASMINE, K. (2014). Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 22–70.
- Jumawan, Supardi, N. N. (2016). Dasar-dasar Manajemen SDM. NBER Working Papers (Vol. 01). Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan, 4
- Kapal, D. A., Kurniadi, D., Pelayaran, K., Daya, S., Kapal, A., Bantu, S., ... Masalah, L. B. (2023). Journal of Engineering and Transportation, (1), 1–16.
- Khairuddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Jurnal Islamika Granada, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social

- loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kurniawan, R., & Mahdani, R. (2024). The Effect of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 939–950.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677>
- Kuspini, A. (2024). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Puskesmas Margadadi Kabupaten Indramayu, 04(02), 74–87.
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409.
<https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97
- Maryunizah, D. (n.d.). Tinjauan disiplin kerja karyawan mixue di cv mitra boga rasa bandung.
- Natasia Tri Utami, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Kepatuhan Kerja Anggota di Polsek Pademangan. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 3(1), 70–82.
<https://doi.org/10.55606/jurrih.v3i1.2267>
- Negoro, G. A., Ayu, I., & Rachmawati, K. (2023). Lingkungan Kerja , Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection Pt . Bank Btn Kc Solo Di Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Ilmu Sosial*, 6(1), 29–41.
- Ningsih, W., & Abdullah, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2(1), 42–56.
<https://doi.org/10.26905/jrei.v2i1.6181>
- Novitasari Dewiana, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. *Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Oktafia, R. (2024). Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(1), 32–46.
<https://doi.org/10.56442/pef.v2i1.833>
- Pada, P., Kereta, P. T., Properti, A. P. I., Pengembangan, K., Daya, S., Kerja, D., ... Pegawai, K. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, 2(3), 2333–2345.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–15. Retrieved from
<https://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/362>
- Pelaksana, U., Pelanggan, P., & Situbondo, U. P. (2024). Ika Wahyuni, 3(4), 758–772.

- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63– 72. Retrieved from <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Pungkasan, G., Asif Khan, M., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Ekonomi, F., ... Raya, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 786–796.
- Ramadhan, B. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *STIE Indonesia*, 5–33. Retrieved from <http://repository.stei.ac.id/8357/>
- Rifa'i, A. . (2023). Impact of work discipline on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–8. Retrieved from <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Rismawati, R., & Saluy, A. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi. *AMAR (Andalas Management Review)*, 2(2), 42–58. <https://doi.org/10.25077/amar.2.2.42-58.2018>
- Robbins, S.P. and Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*, III(4), 922–932. Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. Retrieved from <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Silmi, E., Susanto, R., & Cahyo, I. D. (2021). The Effect of Compensation on Employee Performance at Kreasindo Jaya Abadi. *Focus*, 1(2), 80–83. <https://doi.org/10.37010/fcs.v1i2.356>
- Siswanto, A. A. (2020). Pengaruh motivasi.., Amalia Apriliani Siswanto, Fakultas Ekonomi 2020, 1–14.
- Stephen Martin, & Bob Feinberg. (2023). The Effect Of Work Discipline On Medical Medical Employee Performance With Work Communication As An Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *MEDALION JOURNAL: Medical Research*,

- Nursing, Health and Midwife Participation, 4(1), 22–30.
<https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.69>
- Stie, J., Vol, S., & Februari, E. (2019). Garuda994958, 11(1), 52–65.
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). Jurnal Mitra Manajemen, 4(6), 928–937.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Supardi, S., & Wibawa, T. S. (2022). Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), 7(1), 27.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v7i1.2065>
- Supriadi, B., Bektiarso, S., Damasari, A. F., Ramadhani, P. I., Febrianti, T. R., & Lubna, L. (2022). Respon Siswa Terhadap Metode Pythagoras Sebagai Alternatif Penyelesaian Soal Energi Relativistik. ORBITA: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Fisika, 8(1), 128.
<https://doi.org/10.31764/orbita.v8i1.8582>
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(6), 7851–7857.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 7(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>
- Tâm, T., Vă, N. C. Ú U., Giao, C. Ê N., Ngh, C., & Chu, Â N B Û I. (2016). Dasardasar Manajemen SDM. NBER Working Papers (Vol. 01). Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Tri Biasti Sariningrum, & Wenny Desty Febrian. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2), 136– 142. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Tri Biasti Sariningrum, & Wenny Desty Febrian. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2), 136–142.
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Triani, N., Agung, S., & Kuraesin, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB), 2(2), 262–266.
<https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Tuffahul Humairoh, Nasim Nasim, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Literatur. Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen, 1(3), 103–117.
<https://doi.org/10.59581/jrimwidyakarya.v1i3.772>

- Wangsa, A. D., Ramadhanti, R. G., Utama, A. N., Rahmasari, H., Khairiansyah, N., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). ANALISIS PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA, 2(2), 1629–1638.
- Winata, E., Sari Lubis, K., Meliza, J., Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, S., kunci, K., karyawan, K., & Parapat, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat, (1982), 344–349.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(2), 5185–5188.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Zaini, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang. Jurnal Desiminasi Teknologi, 9(1). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>