

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru

Rizqi Nur Fitra Dika^{1*}, Alum Kusumah², Rian Rahmat Ramadhan³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: rizqinurfitradika65@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Kinerja karyawan yang dibawah standar biasanya terjadi karena pengelolaan perusahaan terhadap karyawan yang kurang tepat, sehingga pencapaian tujuan perusahaan jadi terhambat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang pegawai dan jumlah sampel sebanyak 120 responden dengan metode survei melalui kuisioner yang disebarikan kepada karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,03 > 1,980 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05, kemudian disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 3,799 > 1,980 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7,657 > 1,980 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut pihak instansi harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan, kemudian mengatur disiplin karyawan lebih baik lagi sekaligus memberikan motivasi yang kuat guna mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: *Kompensasi, Disiplin dan Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam upaya menghadapi persaingan bisnis adalah dengan menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpotensi. Menurut Nasukah (2018) sumber daya manusia merupakan asset bagi sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik, agar mereka memiliki kinerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan dalam mendukung produktivitas perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan yaitu kinerja karyawan yang tinggi, dengan begitu perusahaan dapat terus menghasilkan serta memasarkan barang dan jasa. Apabila kinerja karyawannya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dan merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Pentingnya menciptakan kinerja yang baik, karyawan harus berusaha untuk mencapai target agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan (Kusumah, 2017).

Di Pekanbaru PT. Matahari memiliki 3 cabang yaitu terletak di Mall Ciputra jalan Riau, di Plaza Citra jalan pepaya, dan di Mall SKA Pekanbaru jalan soekarno hatta. Kemudian di Mall SKA perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 sampai sekarang. Selain sebagai kota yang strategis, tingginya minat belanja masyarakat di kota Pekanbaru mengakibatkan terjadinya persaingan pasar di berbagai gerai dalam pusat perbelanjaan di Pekanbaru, menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk dan kinerja pelayanan kepada setiap pelanggan.

Untuk melihat produktivitas kinerja karyawan bagian *sales promotion* maka dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap periodenya dengan membandingkan tingkat realisasi penjualan dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Tentunya target tersebut merupakan pencapaian yang mampu dicapai secara maksimal dan ketika target tersebut tidak mampu dicapai dapat diartikan bahwa produktivitas kerja *sales promotion* belum berjalan secara maksimal. Berikut laporan kinerja karyawan di perusahaan PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall Ska Pekanbaru :

Tabel 1 Laporan kinerja *sales promotion* PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall Ska Pekanbaru tahun 2016-2021.

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase %
2016	Rp. 5.500.000.000	Rp. 7.828.500.000	142%
2017	Rp. 7.900.000.000	Rp. 9.960.000.000	126%
2018	Rp. 11.100.000.000	Rp. 12.120.000.000	109%
2019	Rp. 15.810.000.000	Rp. 11.125.000.000	83%
2020	Rp. 16.010.000.000	Rp. 10.010.000.000	63%
2021	Rp. 17.070.000.000	Rp. 9.990.000.000	59%

Sumber : PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall Ska

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa produktivitas penjualan pada perusahaan selalu mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Bahkan target penjualan yang telah ditetapkan selama kurun waktu lima tahun terakhir yaitu 2016 sampai 2021 tidak mampu dicapai 100% oleh perusahaan ini. Hal tersebut merupakan fenomena yang dihadapi perusahaan. Menurunnya kinerja perusahaan tidak lain disebabkan oleh target penjualan yang tidak mampu tercapai karena kinerja karyawan yang belum maksimal, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mengakibatkan turunya kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store Tbk* Mall Ska Pekanbaru.

Menurut Purwaningsih (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, penerapan disiplin dan motivasi karyawan. Ketiga hal tersebut harus dikelola dengan baik agar menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dalam mewujudkan produktivitas perusahaan yang memuaskan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik (Harahap dan Khair, 2020).

Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin kerja adalah suatu ketaatan pegawai terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Perusahaan seharusnya lebih serius lagi mendorong karyawan untuk sadar dan menaati berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku, dengan menegakkan tata tertib dan adanya

sanksi bagi yang melanggarnya. Karena seseorang yang disiplin, akan menunjukkan kinerja yang baik dan dapat mencapai hasil kerja yang sudah ditargetkan (Herwanto dan Radiansyah, 2022).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja selain kompensasi dan disiplin yaitu motivasi. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong dan sumber dorongan yang dapat menimbulkan rasa semangat, serta mengubah perilaku manusia atau individu untuk mengarah pada hasil yang lebih baik (Farida, 2021). Motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja maka karyawan akan lebih semangat menyelesaikan tugasnya, sehingga akan memudahkan perusahaan mendorong karyawannya meningkatkan kinerja perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Hadiansyah dan Yanwar (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah bentuk dari tugas yang telah diselesaikan karyawan baik dari kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Tugas tersebut dilaksanakan dengan menjaga dan mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan mencakup tingkah dan perilaku selama bekerja. Berdasarkan perspektif perusahaan, kinerja adalah alat ukur pencapaian tujuan, namun bagi karyawan kinerja adalah kewajiban. Dengan kata lain, kinerja adalah terselesaikannya tugas-tugas yang diemban sesuai prosedur, dan karena itu tujuan perusahaan tercapai (Fajri et al., 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Gunawan, 2018). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan bentuk penyelesaian dari pencapaian kegiatan yang dilakukan karyawan, dengan penuh tanggung jawab dari tugas yang diberikan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi setiap karyawan untuk terus bekerja. Menurut Dwianto *et al.*, (2019) Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hoke *et al.*, (2018) kompensasi merupakan jumlah paket finansial dan nonfinansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima.

Kemudian menurut Lumiu *et al.*, (2019) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pendapatan.

Disiplin

Menurut Pratiwi (2020) Disiplin adalah salah satu sarana dalam upaya pembentukan kepribadian yang tertib dalam melakukan sesuatu, disiplin juga dapat dalam bentuk waktu, dalam melakukan kegiatan dan lain-lain. Sedangkan menurut Kusumasari (2022) Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak.

Kemudian menurut Juliyanti dan Onsardi (2021) kedisiplinan adalah kepatuhan pada aturan atau perintah. Dari ketiga definisi disiplin diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang dalam mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.

Motivasi

Mardhiyah *et al.* (2021) menyatakan Motivasi adalah suatu proses yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan adanya perasaan sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh keinginan, kebutuhan dan tujuan seseorang. Kemudian menurut Triany *et al.*, (2022) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Nurfauzan *et al.*, (2022), motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Artinya, dengan didasari atas pemenuhan kebutuhannya maka seseorang akan berpacu untuk melakukan usaha sehingga pada akhirnya dapat memenuhi apa yang dibutuhkannya dan terwujud dalam bentuk perilaku tertentu.

METODE

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan proses yaitu meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dimana ini dilakukan secara random dalam teknik pengambilan sampelnya, dan proses pengumpulan data penelitian menggunakan instrumen penelitian, serta melakukan analisis data yang kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Kemudian jenis sumber data yang digunakan penulis yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah suatu informasi yang di dapat dari tangan pertama oleh peneliti terhadap variabel utama dengan maksud penelitian yang spesifik. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari angket atau kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Matahari, yang memuat informasi mengenai pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru*. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa data sekunder ialah informasi yang telah terkumpul dari berbagai sumber yang telah ada seperti arsip, dokumentasi, analisis industri yang tersedia dimedia cetak atau internet dan publikasi dari pemerintah. Selain itu penulis mengumpulkan data sekunder diantaranya adalah dokumen-dokumen yang relevan yang dimiliki organisasi yang akan digunakan sebagai data pendukung penelitian dan disesuaikan dengan variabel yang akan diteliti di PT. Matahari *Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru*. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji kelayakan model, serta uji hipotesis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dinyatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah 0,05. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid kemudian jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) $= n-2 = 120-2 = 118$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,1793. Dengan demikian pernyataan untuk variabel kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian (Ghozali, 2016).

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk, dimana hasil dari pengujian bisa dilihat dari nilai *Cronbach's alpha*. Untuk mengetahui kuisisioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuisisioner dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016). Dimana hasil dari pengujian bisa dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dengan kriteria, apabila nilai *cronbach's alpha* $<$ 0,5, berarti item

pertanyaan tidak reliabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* 0,5-0,6, berarti item pernyataan bisa di terima kemudian apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7, berarti item pertanyaan reliabel.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika membandingkan nilai koefisien lebih besar dari 0,60 (>0,60). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi	0.810	0,60	Reliabel
Disiplin	0.781	0,60	Reliabel
Motivasi	0.832	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0.901	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh nilai data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel kompensasi sebesar 0,810, disiplin sebesar 0,781, motivasi sebesar 0,832, dan kinerja karyawan sebesar 0,901 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

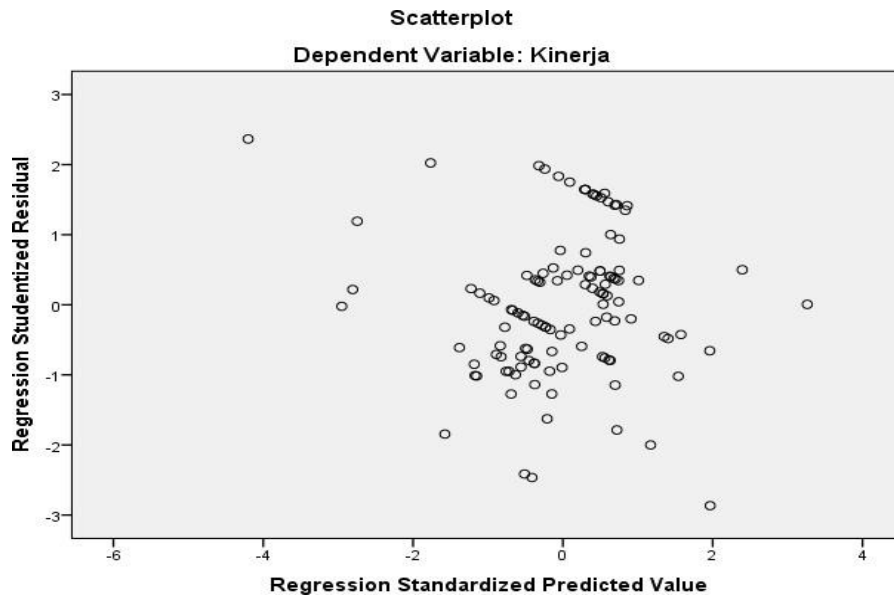
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	6,62836694
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,158 ^d
	Lower Bound	0,149
	Upper Bound	0,167

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov dengan pendekatan monte carlo pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,158 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,838	1,193
	Disiplin	0,887	1,127
	Motivasi	0,783	1,277

Berdasarkan table 4 diatas, dapat dilihat bahwa VIF untuk seluruh variabel bebas < kurang dari 10 yaitu kompensasi bernilai 1,193, disiplin bernilai 1,127, dan motivasi bernilai 1,277. kemudian begitu juga nilai tolerance > 0,10 yaitu kompensasi sebesar 0,838, disiplin sebesar 0,887, dan motivasi sebesar 0,783. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.



Gambar 1 Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS 23 Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak serta tersebar baik keatas maupun kebawah pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Persamaan Linear Berganda

Model		Coefficient ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,464	4,05		8,263	0,000
	Kompensasi	0,228	0,075	0,231	3,03	0,003
	Disiplin	0,415	0,109	0,297	3,799	0,000
	Motivasi	1,001	0,131	0,641	7,657	0,000

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 33,464 + 0,228 X_1 + 0,415 X_2 + 1,001 X_3$$

Konstanta dari regresi tersebut adalah 33,464 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka variabel bebas dianggap konstan. Jika variabel terikat mengalami kenaikan 1 satuan maka akan memiliki pengaruh sebesar 33,464. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,228$ dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,228 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,415$ dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,415 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien regresi $X_3 = 1,001$ dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 1,001 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Tabel 6 Tabel Uji t
Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,464	4,05		8,263	0,000
	Kompensasi	0,228	0,075	0,231	3,03	0,003
	Disiplin	0,415	0,109	0,297	3,799	0,000
	Motivasi	1,001	0,131	0,641	7,657	0,000

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang meliputi kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) memiliki nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat di disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis Kompensasi (H_1)

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,03 < 1,980 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,003 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Disiplin (H_2)

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,799 > 1,980 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Motivasi (H_3)

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,657 > 1,980 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_3) diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5199,495	3	1733,165	122,932	.000 ^b
	Residual	1635,430	116	14,099		
	Total	6834,925	119			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 122,932 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$) adalah 2,68. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($122,932 > 2,68$) maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,761	0,755	3,755

Berdasarkan table 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,872 dan R^2 pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,755 atau 75,5%. Artinya bahwa model regresi diperoleh mampu menjelaskan di dalam variabel kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan

motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 75,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi, budaya organisasi, kepemimpinan dan komunikasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji t, kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,03 $> 1,980 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam artian bahwa ketika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan secara otomatis akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dan Gunawan (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Armantari *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa semakin meningkat jumlah kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil dari penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didapat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofwani dan Hariyadi (2019). Shofwani dan Hariyadi (2019) menerangkan bahwa jumlah dari kompensasi yang diberikan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti *et al* (2021) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil memperlihatkan pengawasan memiliki pengaruh positive terhadap produktivitas karyawan, demikian juga dengan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan semua variabel secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin di peroleh t_{hitung} sebesar 3,799 $> 1,980$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam artian ketika sikap disiplin dari setiap pegawai meningkat maka secara otomatis ikut meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai sikap disiplin yang paling dominan merupakan taat terhadap peraturan kantor dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didasarkan pada sikap disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan bisa dinyatakan sangat baik serta kinerja melebihi standar maksimum dari setiap pegawai yang bekerja pada instansi tersebut yang mampu meningkatkan kinerja dan stabilitas kerja organisasi tidak terhambat. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Shofwani dan Hariyadi (2019) menjelaskan bahwa kinerja yang baik berasal dari pegawai itu sendiri dengan adanya perilaku disiplin yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam instansi ini dapat menjadi faktor peningkatan kinerja serta peningkatan efektivitas organisasi kearah tujuan utama yang telah ditetapkan diawal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadany *et al* (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. Hasil memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin di peroleh t_{hitung} sebesar 7,657 > 1,980 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_3) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_3 diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam artian ketika karyawan termotivasi dalam bekerja maka secara otomatis ikut meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didasarkan pada pemberian motivasi yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Atika (2019) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan hasil uji f, variabel kompensasi, disiplin dan motivasi di peroleh f_{hitung} sebesar 122,932 > 2,68 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_4) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_4 diperoleh bahwa kompensasi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam artian ketika karyawan menerima kompensasi yang layak akan merasa puas sehingga dapat mendorong kedisiplinan dalam diri karyawan dan termotivasi untuk terus mengerjakan tanggung jawab dengan baik. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suparyanto dan Rosad (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didasarkan pada pemberian kompensasi, disiplin dan motivasi yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Kusdiyaningrum *et al.*, (2019) kompensasi, disiplin dan motivasi merupakan faktor penting yang harus dijalankan dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

PENUTUP

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall SKA Pekanbaru. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall SKA Pekanbaru. Artinya jika perusahaan menjalankan kedisiplinan yang baik terhadap karyawannya maka akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall SKA Pekanbaru. Hal ini berdasarkan nilai rata-rata dari hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang merupakan nilai paling tinggi diantara variabel lain. Artinya motivasi menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Tbk* Mall SKA Pekanbaru. Artinya jika perusahaan mampu mengelola kompensasi, disiplin dan motivasi secara bersamaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas maka dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan. Yang pertama untuk Perusahaan, berdasarkan data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, penulis menemukan nilai rata-rata terendah pada indikator "insentif" dengan kategori kurang baik. Maka dari itu penulis menyarankan bahwa sebaiknya perusahaan lebih

menyesuaikan beban kerja dengan insentif yang diterima karyawan seperti menaikkan jumlah insentif karyawan. Kemudian pada variabel disiplin terdapat nilai rata-rata terendah pada indikator “taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan” dengan kategori kurang baik, penulis menyarankan sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan aturan kedisiplinan kerja agar lebih meningkatkan kinerja karyawan, seperti selalu mengingatkan karyawan tentang sanksi melanggar aturan kedisiplinan. Dan yang terakhir tanggapan responden pada variabel motivasi terdapat nilai rata-rata terendah pada indikator “sosial” dengan kategori kurang baik, penulis menyarankan perusahaan memperbaiki nilai sosial didalam lingkungan kerja, seperti menanamkan nilai saling menghargai terhadap sesama karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kemudian yang kedua untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat direalisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel- variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 275-289. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1175>
- Atika, D. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. 2(2), 35- 43.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fajri, C., Terza, R., & Yasir. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.
- Farida, N. (2021). Fungsi dan Aplikasi Motivasi dalam Pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.121>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56-61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Jakarta, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69-88.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408-1418.
- Hoke, S. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwiguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1-10.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. 7, 20-34.
- Kusdiyningrum, E., Pengaruh, A., & Kerja, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bina Busana Internusa). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis UNISS*, 1(1), 38-50.
- Kusumah, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Kondisi fisik lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Pencapaian Target Produksi (Studi pada seksi Finishing, PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Perawang Mill). *Menara Ekonomi*, III(5), 1- 14.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan

- Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Mardiyah, A., Wijaya, A., & Roni, F. (2021). Literature review: hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 19(1), 37-46. <https://doi.org/10.35874/jkp.v19i1.842>
- Nasukah, B. (2018). Urgensi dan prinsip penerapan pendekatan institusi pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna Volume*, 3, 51-81.
- Nurfauzan, A. Z., Almubarak, M., Abdillah, K., & Anggraini, A. (2022). Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran Siswa The Influence of Motivation in Student Learning. *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia*, 2(2), 613-621.
- Pratiwi, S. I. (2020). Pengaruh Ekstrakurikuler Pramuka terhadap Karakter Disiplin Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 62-70. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.90>
- Purwaningsih. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi*.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Economics, Accounting and Business*, 1(1), 173-181.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89-97.
- Rahmat, & Gunawan, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27-40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52-65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Soliamitra). In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10-20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31, pp. 1-21.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193-211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192-202.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.

- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekulibrium.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.