

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang

Akhmad Saeroji¹, Umar Hanis²
Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang^{1,2}
ojipratama486@gmail.com¹, dosen02005@unpam.ac.id²

Received 10 Maret 2025 | Revised 20 April 2025 | Accepted 30 Mei 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

The purpose of this research is to determine the effect of providing compensation and work discipline on employee job satisfaction at PT Indomarco Prismatama Area Larangan, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The population in this study was 89 employees at PT Indomarco Prismatama Larangan Area. And the sample obtained in this study was 70 respondents. Samples were drawn using a saturated sampling technique, namely that all members of the population were used as samples. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 0.905 + 0.970 X1$. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table ($29.096 > 1.995$). The coefficient of determination value is 92.6%. So there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. Second analysis of the regression equation $Y = 2.346 + 0.911 X2$. The coefficient of determination value is 92.1%. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table ($28.142 > 1.995$). So there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. The work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.101 + 0.526 (X1) + 0.434 (X2)$. The correlation coefficient is 0.970, meaning that the three variables have a very strong level of relationship. The determination value or influence contribution was 0.941 or 94.1%, while the remaining 5.9% was influenced by other factors that were not researched. Hypothesis testing obtained a value of F count $>$ F table or ($530.236 > 3.136$) so that $H03$ was rejected and $Ha3$ was accepted, meaning that there is an influence of compensation and work discipline on employee performance.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 89 karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang. Dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Sampel ditarik dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu bahwa semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,905 + 0,970 X1$. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($29,096 > 1,995$). Nilai koefisien determinasi sebesar 92,6%. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kedua persamaan regresi $Y = 2,346 + 0,911 X2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,1% Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($28,142 > 1,995$). Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,101 + 0,526 (X1) + 0,434 (X2)$ Koefisien korelasi sebesar 0,970 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh

sebesar 0,941 atau sebesar 94,1% sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(530,236 > 3,136)$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Masalah-masalah yang timbul dari sebuah organisasi pada umumnya adalah dalam ruang lingkup pengelolaan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan retail. Di Indonesia bisnis ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Salah satu bisnis ritel yang melayani kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari adalah minimarket. Indomaret yang tetap konsisten berkecimpung di bidang minimarket (lokal) dikelola secara profesional dan dipersiapkan memasuki era globalisasi. Tahun 1997 PT Indomarco Prismatama atau biasa disebut Indomaret melakukan pola kemitraan (waralaba) dengan membuka peluang bagi masyarakat luas untuk turut serta memiliki dan mengelola sendiri gerai PT Indomarco Prismatama. Pola waralaba ini ditawarkan setelah PT Indomarco Prismatama terbukti sehat dengan memiliki lebih dari 700 gerai, yang didukung oleh sistem dan format bisnis yang baik.

Menurut data United States Department of Agriculture (USDA), Indomaret merupakan perusahaan ritel makanan modern dengan penjualan terbesar di Indonesia pada 2021. Sepanjang tahun lalu Indomaret mencatatkan penjualan sekitar US\$6,2 miliar, tertinggi dibanding perusahaan ritel makanan modern lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik bagi kelangsungan perusahaan. Dari data absen diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang lupa absen datangnya tidak stabil, bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan. Hasil dari observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang tidak melakukan absen datang dan pulang sehingga menyebabkan tingginya tingkat pelanggaran.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang.

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, satandar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada giliranya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajeme menurut Rivai (2020:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2019:8) mengemukakan bahwa “manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisein. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendaptkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Pengertian menurut Schuler dalam Sutrisno (2020:6) mengartikan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Hery (2019:1) berpendapat “manajemen merupakan proses kegiatan pekerjaan secara efesien dan efektif, dengan dan melalui orang lain”. Lebih lanjut disampaikan manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya disaat manajer menjalankan pekerjaannya, mereka akan selalu melakukan sejumlah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan maupun pengendalian.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dalam organisasi yang sidah direncanakan dengan efisein untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, agar perusahaan mendapat laba dan keberlangsungan perusahaan terjamin. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi Kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Werther dan Davis dalam Veithzal Rivai (2015:542) mendefinisikan kompensasi sebagai “apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”. Menurut Hasibuan (2016:118) menjelaskan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Henry Simamora (2014:445) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai dari hubungan karyawan.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri atas semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat memengaruhi Kompensasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat karyawan yang semakin parah. Sebaliknya jika kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotaanggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Sejalan dengan Rivai (2015:599) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkominikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”.

Sedangkan menurut Melayu S.P. Hasibuan (2017:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Mathis (2015:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Sifat pada penelitian ini adalah Asosiatif. Dimana menurut Sugiyono (2014: 55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) yaitu variabel (X1) kompensasi, (X2) disiplin dan variabel terikat (dependent) yaitu variabel (Y) kinerja.

Menurut Sugiyono (2017:215) “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2014:173), “Populasi adalah keseluruhan

subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 70 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:215) “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan PT. Indomarco Prismatama yang berjumlah 70 karyawan dengan sampel sebanyak 70 karyawan.

HASIL dan PEMBAHASAN
HASIL

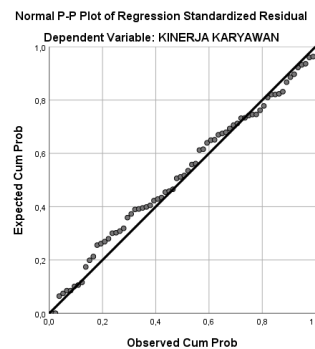
Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a , b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88917775
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,051
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Dari Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa jumlah observasi atau N adalah 70 dengan nilai signifikan one sampel kolmogorov smirnov sebesar 0,200 nilai ini mengartikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan kejelasan sebagai berikut: $0,200 > 0,05$ maka hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Gambar 4. 1
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.



Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil pengujian Multikolinearitas dengan collinearity statistic

Coefficientsa										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.101	, 888		1.239	.219					
Kompensasi	.526	.112	.522	4.706	.001	.926	.415	.156	.072	9.046
Disiplin Kerja	.434	.105	.457	4.120	.001	.927	.426	.161	.072	9.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kompensasi sebesar 0, 586 dan disiplin kerja sebesar 0, 586 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompensasi sebesar 1, 706 dan variabel disiplin kerja sebesar 1, 706 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	, 970a	, 941	, 939	2, 93198	1, 796

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1, 796 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

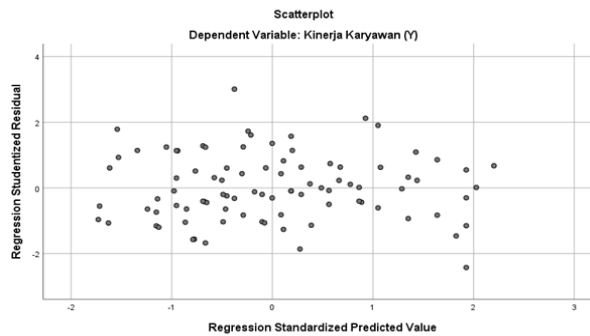
Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1, 471	, 570		2, 581	, 012
KOMPENSASI	, 017	, 072	, 107	, 239	, 812
DISIPLIN KERJA	, 009	, 068	, 059	, 131	, 896

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0, 812 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0, 896 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0, 05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.





Gambar 4. 2
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 5
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,905	,986		,919	,362
	KOMPENSASI	,970	,033	,962	29,069	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,905 + 0,970(X1)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,905 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,905 point.
- 2) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0.970 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.970 point.

Tabel 4. 6
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,346	,971		2,416	,018
	DISIPLIN KERJA	,911	,032	,960	28,142	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,346 + 0,911(X2)$. Dari pernyataan di atas maka dapat Disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,346 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,346 point.



2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0, 911 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0, 911 point.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1, 101	, 888		1, 239	, 219
	KOMPENSASI	, 526	, 112	, 522	4, 706	, 000
	DISIPLIN KERJA	, 434	, 105	, 457	4, 120	, 000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.21 di atas. Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1, 101 + 0, 526 (X1) + 0, 434 (X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1, 101 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1, 101 point.
- 2) Nilai Kompensasi (X1) 0, 526 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Pegawai(Y) sebesar 0, 526 point.
- 3) Nilai Disiplin Kerja (X2) 0, 434 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0, 434 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	, 962**
	Sig. (2-tailed)		, 000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	, 962**	1
	Sig. (2-tailed)	, 000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2023 dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0, 962 dimana nilai tersebut berada pada interval 0, 80– 1, 000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat.

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations	
--------------	--



		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,960**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,960**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2023 SPSS 26 penelitian 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,960 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80– 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat.

Tabel 4. 10

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970a	.941	.939	2.931

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2023 dengan SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,970 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4. 11

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962a	,926	,924	3,25825

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,926 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 92,6% sedangkan sisanya sebesar (100-92,6%) = 7,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 12

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960a	,921	,920	3,357

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabell 4.27 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,921 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 92,1% sedangkan sisanya sebesar (100-92,1%) = 7,9% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 13

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
---------------	--	--	--	--



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970a	,941	,939	2,93198

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,941 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 94,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-94,1\%) = 5,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,905	,986		,919	,362
	KOMPENSASI	,970	,033	,962	29,069	,000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai thitung $29,069 > T_{Tabel 1,995}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,346	,971		2,416	,018
	DISIPLIN KERJA	,911	,032	,960	28,142	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data primer Penelitian 2023, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(28,142 > 1,995)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 16
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9116,376	2	4558,188	530,236	,000b
	Residual	575,967	67	8,597		
	Total	9692,343	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI



Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas diperoleh nilai FTabel (530, 236 > 3, 134). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0, 235 atau ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai Cronbach's alpha 0, 965 atau ($Cronbach's\ alpha > 0,60$) diperoleh kesimpulan reliabel, pada uji asumsi klasik pada uji normalitas terdapat grafik probability plot yang menunjukkan pola grafik normal, pada uji multikolinieritas terdapat nilai tolerance 0, 072 dan nilai VIF 9, 046 dimana nilai tolerance > 0, 10 dan nilai VIF < 10 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan multikolinieritas, pada uji autokorelasi terdapat nilai Durbin Watson 1, 796 nilai du 1, 702 dan 4-du 2, 298 dengan persamaan ($du-d-4-du$) diperoleh kesimpulan tidak terdapat autokorelasi, pada uji heteroskedastisitas terdapat nilai propability signifikansi sebesar 0, 812 dimana nilai signifikansi > 0, 05 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, terdapat persamaan regresi $Y = 0,905 + 0,970(X1)$. Nilai Koefisien korelasi Kompensasi terhadap kinerja Karyawan memiliki hubungan sebesar 0, 962 dan dikatakan Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0, 926 atau sebesar 92, 6% sedangkan sisanya sebesar 7, 4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t Tabel atau (29, 096 > 1, 995) sehingga H01 ditolak Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0, 235 atau ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai Cronbach's alpha 0, 973 atau ($Cronbach's\ alpha > 0,60$) diperoleh kesimpulan reliabel, pada uji asumsi klasik pada uji normalitas terdapat grafik probability plot yang menunjukkan pola grafik normal, pada uji multikolinieritas terdapat nilai tolerance 0, 072 dan nilai VIF 9, 046 dimana nilai tolerance > 0, 10 dan nilai VIF < 10 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan multikolinieritas, pada uji autokorelasi terdapat nilai Durbin Watson 1, 796 nilai du 1, 702 dan 4-du 2, 298 dengan persamaan ($du-d-4-du$) diperoleh kesimpulan tidak terdapat autokorelasi, pada uji heteroskedastisitas terdapat nilai propability signifikansi sebesar 0, 896 dimana nilai signifikansi > 0, 05 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, terdapat persamaan regresi $Y = 2,346 + 0,911(X2)$. Nilai Koefisien korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan sebesar 0, 960 dan dikatakan Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0, 921 atau sebesar 92, 1% sedangkan sisanya sebesar 7, 9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t Tabel atau (28, 142 > 1, 995) sehingga H02 ditolak Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Indomarco Prismatama Area Larangan Tangerang.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0, 235 atau ($r_{hitung} > r_{Tabel}$) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai Cronbach's alpha Kompensasi (X1) 0, 965, Disiplin Kerja (X2) 0, 973, dan Kinerja Karyawan (Y) 0, 972 atau ($Cronbach's\ alpha > 0,60$) diperoleh kesimpulan reliabel, pada uji asumsi klasik pada uji normalitas terdapat grafik probability plot yang menunjukkan pola grafik normal, pada uji multikolinieritas terdapat nilai tolerance 0, 072 dan nilai VIF 9, 046 dimana nilai tolerance > 0, 10 dan nilai VIF < 10 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan multikolinieritas, pada uji autokorelasi terdapat nilai Durbin Watson 1, 796 nilai du 1, 702 dan 4-du 2, 298 dengan persamaan ($du-d-4-du$) diperoleh kesimpulan tidak terdapat

autokorelasi, pada uji heteroskedastisitas terdapat nilai propability signifikansi Kompensasi (X1) sebesar 0,073, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,097 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,107 dimana nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) > 0,05 diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan heteroskedastisitas, terdapat nilai persamaan regresi $Y = 1,101 + 0,526(X1) + 0,434(X2)$. Nilai Koefisien korelasi Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan memiliki hubungan sebesar 0,941 dan dikatakan Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,941 atau sebesar 94,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi factor lain.

Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (530,236 > 3,136). sehingga H_0 ditolak H_a 3 diterima, artinya terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Area Larangan Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,905 + 0,970(X1)$. Koefisien korelasi sebesar 0,962, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,926 atau sebesar 92,6% sedangkan sisanya sebesar 7,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (29,096 > 1,995) sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Area Larangan Tangerang. Indikator yang paling tinggi terletak pada Upah yang mencapai nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,8 yang berarti Baik dan keseluruhan variabel Kompensasi memperoleh nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,71 yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dikatakan Baik.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,346 + 0,911(X2)$. Koefisien korelasi sebesar 0,936, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,921 atau sebesar 92,1% sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (28,142 > 1,995) sehingga H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Area Larangan Tangerang. Indikator yang paling tinggi terletak pada Tingkat Kewaspadaan yang mencapai nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,8 yang berarti Baik dan keseluruhan variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,71 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dikatakan Baik.
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,101 + 0,526(X1) + 0,434(X2)$. Koefisien korelasi sebesar 0,970 artinya ketiga variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,941 atau sebesar 94,1% sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (530,236 > 3,136). sehingga H_0 ditolak H_a 3 diterima, artinya terdapat Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismaatama Area Larangan Tangerang. Indikator yang paling tinggi terletak pada Kuantitas Kerja yang mencapai nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,8 yang berarti Baik dan keseluruhan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rentan skala rata-rata sebesar 2,72 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation , Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty. 05(12), 7590– 7599.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hery. 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Grasindo.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2019. Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi). Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2010
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. United States of America: Pearson Education Inc.
- Safroni, Drs .K.H.M.Ladzi.2012.Manajemen dan Reformasi pelayanan publik
- Agi Ginanjar, Adang Suherman, Tite Juliantine, Y. H. (2018). Development Of Indonesia Scientific Publications On Physical Education In Reputable International Journals: A Bibliometric Analysis. Pendidikan Jasmani Olahraga, 3(1), 122–128.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Faiz, A., Pratama, A., & Kurniawaty, I. (2022). Pembelajaran Berdiferensiasi dalam Program Guru Penggerak pada Modul 2.1. Jurnal Basicedu, 6(2), 2846- 2853.
- Veithzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Werther & Davis. (2014). A To Z Human Capital Manajemen. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo.
- Malayu Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Eko Widodo, Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. (2014: 114). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

