



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACE HARDWARE INDONESIA TBK

¹Imas Masriah, ²Umar Hanis, ³Edian Fahmy

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen02036@unpam.ac.id](mailto:dosen02036@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk, Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket (kuesioner sebanyak 59 responden) dan kepustakaan, Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh F hitung = 149,456 > 3,16 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline both partially and simultaneously on employee performance at PT Ace Hardware Indonesia Tbk. The method used in this research is quantitative method through associative approach, data collection and analysis using statistics. Data used through observation techniques, questionnaires (questionnaire as many as 59 respondents) and literature. The results of the study can be concluded that Compensation (X1) and Work Discipline (X2) together have an influence contribution of 84.2% on Employee Performance (Y), the remaining 15.8% is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing obtained F count = 149.456 > 3.16 or (F count > F table) so that H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a positive and simultaneous influence between Compensation and Work Discipline on Employee Performance.

Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai

oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Kinerja merupakan faktor penting untuk menakar hasil kerja karyawan sehingga terukur pula ketercapaian tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas. Karena menjadi salah satu faktor penting dalam penilaian tercapainya tujuan organisasi maka manajemen sumber daya manusia harus mengontrol juga menilai kinerja karyawan agar terukur. Namun dalam penilaiannya banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerjanya naik bahkan turun, oleh karenanya mengapa manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan pada setiap individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan

PT Ace Hardware Indonesia Tbk, merupakan sebuah perusahaan modal ventura atau Microfinance Institute yang didirikan dengan visi untuk menciptakan dan menumbuhkan jiwa Entrepreneur melalui penyediaan peluang dan pembiayaan bagi usaha kecil dan menengah (UKM) yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian tersendiri terhadap semua karyawannya.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kompensasi kepada para karyawan dan tingkat kedisiplinan yang juga merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Informasi mengenai kompensasi ini dan Disiplin penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena kompensasi dan Disiplin merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Ace Hardware Indonesia

Tbk.

Adanya permasalahan diatas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk”.

METODE

Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif pada fenomena sosial dengan menyajikan data statistik berupa angka. Penelitian ini dilakukan dalam lingkup PT Ace Hardware Indonesia Tbk yang beralamat di Jalan Raya Siliwangi No. 57E Pamulang Barat., Kecamatan. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan Maret sampai Agustus 2021.

Menurut Sugiyono (2013:297) populasi diartikan sebagai generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Data yang diperoleh dari literature dalam buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan. Sehingga peneliti ini menggunakan semua karyawan di PT Ace Hardware Indonesia Tbk 59 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.34	2.368		1.833	0.07		
	Kompensa si	0.08	0.039	0.124	2.074	0.04	0.792	1.26
	disiplin kerja	0.82	0.058	0.855	14.33	0	0.792	1.26

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja sebesar 0,792 dan kepuasan kerja sebesar 0,792, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,395 serta kepuasan kerja sebesar 1,395 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

2. Uji Non Autokorelasi

Uji non autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan ujikorelasi antar anggota sampel.

Tabel 2. Uji Durbin - Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	0.842	0.837	2.38579	1.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin - Watson sebesar 1.909 dan berada diantara (1,55 - 2,46) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto kolerasi.

3. Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung

menggunakan software system SPSS versi 2.2 sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient s		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	31.3	3.076		10.18	0
	kompe nsasi	0.34	0.074	0.514	4.519	0

Sumber : Output Spss 2.2

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 31,310 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 31,310 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,336 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi ditingkatkan senilai satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,336 satuan.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficient s		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.15	2.402		2.143	0
	disiplin kerja	0.88	0.053	0.911	16.69	0

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,149 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X₂) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka



kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,149 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.879 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.879 satuan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 2.2 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.34	2.368		1.833	0.07		
	Kompensasi	0.08	0.039	0.124	2.074	0.04	0.792	1.26
	disiplin kerja	0.82	0.058	0.855	14.33	0	0.792	1.26

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 2.2

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,341 + 0,081 X1 + 0,824 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 4,341 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 4,341.
- b. Koefisien variabel Kompensasi (X1) 0,081, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,081 kali.
- c. Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) + 0,824, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar + 0,824 kali.

5. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.514 _a	0.264	0.251	5.10813

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Cukup Kuat**.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.911 _a	0.83	0.827	2.4539

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber : SPSS 22.0

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,911 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh **Sangat Kuat**.
Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi Secara simultan Variabel Kompensasi(X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.918 ^a	0.842	0.837	2.38579	1.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh angka(R) Sebesar 0,918 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Sangat Kuat**.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.514 ^a	0.264	0.251	5.10813	

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,264, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Karyawan sebesar 26,4 %.

Adapun hasil pengolahan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.911 ^a	0.83	0.827	2.4539

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber : Output SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 83%.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.918 ^a	0.842	0.837	2.38579	1.909

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R - Square) sebesar 0,842 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,2%

terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan hasil sebagai berikut :

7. Uji Parsial (t hitung)

Tabel 12. Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.3	3.076		10.18	0
	kompensasi	0.34	0.074	0.514	4.519	0

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (4.519 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah :

Ho2 = 0 tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Ha2 ≠ 0 terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja(X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.15	2.402		2.143	0.04
	disiplin kerja	0.88	0.053	0.911	16.69	0

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (16,688 > 1,672) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji F (uji serentak/simultan)

Adapun hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan program SPSS versi 2.2 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1701	2	850.708	149.5	.000 ^b
	Residual	319	56	5.692		
	Total	2021	58			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi

Sumber : Output SPSS 2.2

Dari tabel diatas diperoleh F hitung = 149,456 > 3,16 atau (F hitung > F tabel) sehingga Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ace Hardware Indonesia Tbk, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 31,310 + 0,336 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,514 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,264, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26,4 %. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($4,519 > 1,672$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima atau variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,149 + 0,879 X_2$ koefisien korelasi sebesar 0,911 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 83% Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($16,688 > 1,672$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima atau variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,341 + 0,081 X_1 + 0,824 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh angka (R) sebesar 0,918 maka

dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Sangat Kuat. diperoleh nilai koefisien determinasi ($R - Square$) sebesar 0,842 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 15,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh F hitung = 149,456 $> 3,16$ atau (F hitung $> F$ tabel) sehingga H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Aritonang, (2015). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung, Jakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan, Deni (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Desenja Arsipa Bimpi, (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Kiat Plup & Paper Tbk Tangerang Selatan*.
- Engko Cecilia, (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wingoh Albino Tangerang*
- Ghozali (2017) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.
- Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. (2017) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS",

- Semarang, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan S.P Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Bumi Aksara
- Hasibuan S.P Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Ilustiarto Ahmad, (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukses Tunggal Mandiri-Tangerang*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kurniawan Randi, (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dumy Solid Tangerang*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2014) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Jakarta, Buku Dua. Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahmawati Kartika Tri, (2012). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*.
- Ramdan Deni, (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk - Jakarta Selatan*.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Redika Aditama, Bandung.
- Setiawan Muhammad, (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Unika Atmaja - Semanggi Jakarta Selatan*.
- Sihombing Dewi Rista, (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Griya Medan*
- Sugiono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Media Kencana
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-5*. Yogyakarta: Prenada Media.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*. Yogyakarta: BPFE.
- Utami Mustika Firziyanah, (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok*.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Cetakan ke-10*, Depok: Penerbit PT. RajaGrafindo.