

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan

Widowati¹, Laila Listiani Putri², Styo Budi Utomo³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: dosen02596@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Nuansa Indah Tangerang Selatan dan untuk mengetahui secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji autokorelasi, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian diperoleh hasil secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 10,469 > 1,993$ dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai $t_{hitung} 9,184 > 1,993$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan $F_{hitung} 62,795$ dan $F_{tabel} 3,12$ ($62,795 > 3,12$). Dengan demikian dapat diartikan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Compensation, Work Discipline Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine partially the effect of compensation and work discipline on employee performance at CV Nuansa Indah South Tangerang and to simultaneously determine the effect compensation and work discipline on employee performance at CV Nuansa Indah South Tangerang. The method in this study is a quantitative method. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, autocorrelation test, correlation test, determination test and hypothesis testing (t test and f test). The results showed that partially compensation has a positive effect on employee performance, this can be seen from the t-test with a t-value of $10,469 > 1,993$ with a significance level of 0.000. Partially work discipline has a positive effect on employee performance, this can be seen from the t test with a t-value of $9.184 > 1.993$ with a significance level of 0.000 and simultaneously compensation and work discipline has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the F test with Fcount</i></p>

62.795 and $F_{table} 3.12$ ($62.795 > 3.12$). Thus, it can be interpreted that compensation and work discipline simultaneously has a significant effect on employee performance.

How to cite: Widowati, W., Putri, L.L., & Utomo, S.B. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 491-498



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci sukses suatu perusahaan karena manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memnuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Katsmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Tun Huseno (2016:85) kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ketahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut dalam kategori baik, demikian sebaliknya jika pekerjaan tidak mencapai standar pekerjaan maka karyawan tersebut termasuk dalam kategori kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Berdasarkan dari data penilaian kerja karyawan bahwa indikator keterampilan kerja di perusahaan CV. Nuansa Indah untuk faktor penilaian pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 masih fluktuatif dan ada yang belum memnuhi standar persen perusahaan yang angkanya mencapai 80%. Selain itu pula diketahui bahwa data kompensasi karyawan CV Nuansa Indah Tangerang Selatan belum tersedia jaminan kesehatan seperti BPJS dan perlu adanya pengoptimalan pada Fasilitas Kantor yang dapat membantu pekerjaan karyawan. Kemudian dilihat dari presentase keterlambatan dari tahun ke tahun yang cukup tinggi pada tahun 2021 terdapat 0,67% karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja, tahun 2022 sebanyak 1,20% sedangkan tahun 2023 sebesar 2,09%. Artinya tingkat keterlambatan karyawan dari tahun ketahunnya semakin meningkat tinggi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Nuansa Indah Tangerang Selatan.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena pada dasarnya karyawan bekerja disuatuorganisasi salah satu tujuannya adalah untuk mendapatkan kompensasi. Salah satu cara pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja,

kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut beberapa pengertian tentang kompensasi.

Kompensasi menurut Bangun (2012:255) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2016:119) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sementara itu, menurut Wibowo (2016:271) “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi”. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan bahwa “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Dari pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, serta kesetiaan pada peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi.

Kinerja Kerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang di tunjukan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Bangun (2012:231) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Menurut Wirawan (2012:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Sedangkan menurut Simamora (2014:339) mengemukakan bahwa “kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV Nuansa Indah yang berada di Ruko Graha Raya Bintaro, Fortune 8. Blok FB/E No.17, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

Dinamakan metode deskriptif kuantitatif karena data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan September 2023-Januari 2024. Dalam penelitian di CV Nuansa Indah Tangerang Selatan populasinya adalah yang berjumlah 76 responden. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di CV Nuansa Indah Tangerang Selatan berjumlah 76 orang karyawan, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer seperti kuesioner dan observasi sedangkan data sekundernya dokumentasi, jurnal dan buku yang digunakan sebagai referensi. Teknik Analisa data berupa Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi (uji validitas dan reliabilitas) , Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t dan Uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,085	3,913		,533	,596
	Kompensasi	,939	,090	,773	10,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,085 + 0,939 X_1$.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,870	3,616		2,729	,008
	Disiplin	,790	,086	,730	9,184	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,870 + 0,790 X_2$.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,123	3,780		,297	,767
	Kompensasi	,636	,143	,524	4,450	,000
	Disiplin Kerja	,338	,127	,312	2,654	,010

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan output di atas, diperoleh persamaan: $Y = 1,123 + 0,636X_1 + 0,338X_2$

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,795 ^a	,632	,622	3,72707	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4, tingkat korelasi atau hubungan antara kedua variabel independen, yaitu variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari nilai R sebesar 0,795 yang artinya berada dalam tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,795 ^a	,632	,622	3,72707	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R Square pada tabel 4.27 koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,632 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 0,368 atau 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,085	3,913		,533	,596
	Kompensasi	,939	,090	,773	10,469	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung $10,469 >$ nilai t tabel 1,993. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,870	3,616		2,729	,008
	Disiplin kerja	,790	,086	,730	9,184	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{hitung} 9,184 > nilai t_{tabel} 1,993. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Uji f (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1744,586	2	872,293	62,795	,000 ^b
	Residual	1014,045	73	13,891		
	Total	2758,632	75			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan F_{hitung} 62,795 > nilai F_{tabel} 3,12. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai t_{hitung} 10,469 > nilai t_{tabel} 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 2,085 + 0,939 X_1$. Hasil perhitungan dalam penelitian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai t_{hitung} 9,184 > nilai t_{tabel} 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi $Y = 9,870 + 0,790 X_2$. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan, ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan F_{hitung} 62,795 dan F_{tabel} 3,12 ($62,795 > 3,12$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1,123 + 0,636X_1 + 0,338X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Pertiwi. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa JIMAWA*. Vol. 1, No. 1. ISSN: 2275-6025.
- Apriansyah, Muger. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol.1, No.2. ISSN: 2598-9502.
- Aswina, Diana (2018). Hubungan antara Kompensasi dengan Peningkatan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1, No. 1. ISSN: 2621-797X.
- Fathoni, M. Ilham. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 5, No. 1. ISSN: 2581-2769.
- Gandung, Muhamad & Suwanto. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 3, No. 3. ISSN: 4861-10343.
- Ganyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA. Cetakan Pertama.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyanto, Agus. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Delta Garda Persada Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas pamulang.
- Hasbi, Muhammad. & Aria Aji Priyanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Universitas Pamulang, Indonesia. Vol. 7, No. 4, April 2022. e-ISSN: 2548-1398.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative.
- Jenita. (2015). Menciptakan Pimpinan yang Handal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *eJurnal Kompetif, Komunitas Manajemen Kompetitif*. Vol 1 No 3, 2015.
- Kanto, Muklis dan Patta Rappana. (2017). *Filsafat Manajemen*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kirana, Kusuma Candra. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 4, No. 3. ISSN: 2581-2769.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Tangerang Selatan : Unpam Press.
- Purnamasari, Sulfi. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Yaspem Tugu Ibu Depok. *Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*. Vol. 6, No. 1. ISSN: 2502-5406.
- Ridwan, Muhamad. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.1, No.3. ISSN: 2598-9545.

- Rosi, Dede. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Volume 1 No.1 (April 2020).
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Rendi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Unikom Repository*. Bandung. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-25. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supomo dan Eti Nurhayati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *AADARA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019. P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538.
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 3, No. 1. ISSN: 2581-2769.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.