

KINERJA KARYAWAN DALAM KAJIAN MULTIFAKTORIAL: MEMAHAMI ASPEK DETERMINAN DALAM PERSPEKTIF YANG BERBEDA

Ati Chandrasari¹, Muhammad Abdullah², Eko Oby Purwanto³, Ratna
Puspita⁴, Andri Rizko Yulianto⁵
Universitas Nusa Mandiri¹²³⁴,
Universitas Bina Sarana Informatika⁵

ati.cdr@nusamandiri.ac.id¹, muhammad.mau@nusamandiri.ac.id²,
eko.eob@nusamandiri.ac.id³, ratna.ppt@nusamandiri.ac.id⁴,
andri.dzt@bsi.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih mendalam serta melakukan analisis secara empirik mengenai dampak dari kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dari para karyawan A Grosir Subang. Metode yang dipilih dalam riset kali ini adalah menggunakan analisis kuantitatif serta pengambilan sampel dalam riset ini menggunakan konsep *non probability sampling* yaitu sampling jenuh (sensus), hal ini terkait dengan kewaspadaan peneliti dalam menghasilkan hipotesis dan meminimalisir bias dalam riset. Pengujian kualitas data dilakukan dengan mekanisme uji validitas maupun uji reliabilitas, disisi lain tahapan dari uji asumsi klasik dibuktikan dalam riset kali ini seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda. Hasil riset ini membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu secara simultan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompensasi**

ABSTRACT

This research aims to gain a deeper understanding and conduct empirical analysis of the impact of compensation, work discipline, and job satisfaction on the performance of A Grosir Subang employees. The chosen research method involves quantitative analysis and utilizes non-probability sampling, specifically saturated sample (census), to minimize bias and generate hypotheses effectively. Data quality testing is performed through validity and reliability testing mechanisms. Furthermore, this research includes classical assumption testing stages such as normality testing, heteroscedasticity testing, and multicollinearity testing, followed by hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The findings of this study demonstrate that individual variables, namely work discipline, job satisfaction, and compensation, positively influence employee performance. Simultaneously, when considered together, these variables also positively impact employee performance.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Performance, Compensation

PENDAHULUAN

Kinerja pusat belanja yang semakin membaik beriringan dengan peningkatan aktivitas di sektor ritel. Saat ini, sektor ritel secara keseluruhan mencapai tingkat kinerja sekitar 80-90% jika dilakukan komparasi dengan momentum dari pandemi Covid-19 di Indonesia. Namun, dalam industri ritel, terdapat subsektor yang berbeda, seperti makanan dan minuman, kebutuhan sehari-hari, produk sekunder dan sandang, serta kelompok hiburan, yang mengalami kondisi yang beragam. Beberapa subsektor ritel telah mulai pulih, sementara yang lain masih bergerak dengan lambat. Sementara itu, ritel-ritel baru yang muncul perlu membuktikan daya tahan mereka. Keberlanjutan produk dan layanan harus diuji untuk dapat mempertahankan pangsa pasar, terutama mengingat adanya fenomena gerai-gerai yang sempat viral di media sosial yang harus menutup bisnisnya (Kompas.id, 2022).

Menurut hasil survei penjualan eceran Bank Indonesia tahun 2023, secara keseluruhan, performa penjualan ritel pada bulan Desember 2022 diproyeksikan mengalami pertumbuhan positif sebesar 0,004% dan mengalami peningkatan sebesar 6% secara bulanan. Ketika kita mempertimbangkan berdasarkan ukuran konsep ritel, ritel modern dengan skala kecil tetap menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan yang positif, sementara ritel dengan skala besar cenderung mengalami penurunan (Antaraneews.com, 2023). Di kuartal ketiga tahun 2023, kondisi ekonomi Indonesia membuka sebuah lembaran berupa peluang dari pertumbuhan yang potensial bagi pengusaha yang memang bijaksana. Dengan kondisi dari pertumbuhan pada sektor Produk Domestik Bruto (PDB) yang berjumlah 4,7%, pertumbuhan dari para konsumen kelas menengah memang terus naik, serta perkembangan pesat dalam transformasi digital, lingkungan ekonomi Indonesia siap untuk perluasan bisnis.

Salah satu peluang bisnis yang menjanjikan dalam situasi ekonomi ini adalah eksplorasi sektor barang yang cepat habis dalam konsumsi atau disebut dengan *Fast Moving Consumer Goods*. Bisnis tersebut juga menjadi menarik karena faktanya memang memiliki potensi yang baik karena dapat bertahan dalam waktu yang panjang. Produk FMCG tersebut memang mudah sekali untuk ditemukan, mudah juga untuk diperjualbelikan, memenuhi bagi kebutuhan dasar untuk seorang manusia, dan memiliki sebuah pangsa pasar yang tidak kecil dan diasumsikan akan terus mengalami perkembangan. Berita baik lainnya adalah bahwa sektor dari FMCG di Indonesia momentumnya sedang mendapati sebuah pertumbuhan yang signifikan dikarenakan perubahan dari sebuah perilaku masyarakat dan juga diiringi dengan peningkatan dari aspek digitalisasi. Produk FMCG seperti produk dari makanan, perawatan pribadi, produk *fashion*, dan barang konsumen lainnya, memiliki daya tahan terhadap kondisi fluktuasi ekonomi yang sering bergejolak hal itu disebabkan karena permintaan konsumen untuk kategori tersebut selalu besar. Peningkatan dari sebuah minat kelompok masyarakat terhadap produk FMCG lokal maupun fenomena seperti peningkatan dari konsumsi pada produk organik dan ramah lingkungan juga menjadi sebuah peluang potensi yang bisa saja dimanfaatkan dalam bisnis ini (Kiriminaja.com, 2023).

Agar bisa menjalankan bisnis yang sukses dan memiliki keberlanjutan, penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berfungsi dengan baik dalam sebuah organisasi. Perusahaan-perusahaan yang mau tetap eksis dan relevan serta mempertahankan sebuah citra yang positif di mata kelompok masyarakat seharusnya tidak melupakan usaha-usaha dalam melakukan peningkatan kualitas dari aspek sumber daya manusianya. Kemampuan dan kesediaan individu dalam melakukan tugas-tugas tertentu tidak akan efektif secara maksimal tanpa pengetahuan yang baik mengenai apa saja hal-hal yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan eksekusinya.

Kinerja adalah hasil yang sangat nyata dari sebuah akumulasi tindakan yang ditampilkan dari setiap individu sebagai hasil kerja mereka sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan (Yulius, 2022). Dalam konteks ini, kinerja dapat dijelaskan sebagai pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok individu yang terdapat dalam sebuah perusahaan berdasarkan dari wewenang maupun tanggung jawab yang sudah diamanahkan, dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan secara sah, sesuai dengan aspek legal formal, dan sejalan dengan sebuah standar moral dan etika yang berlaku (Afandi, 2018). Ada beberapa tanda atau petunjuk yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja dari seorang karyawan di dalam perusahaan, yaitu: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Berdasarkan hasil pencarian informasi terkait performa dari A Grosir didapatkan data penjualan dalam 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja A Grosir Periode 2020-2023

| Tahun | Target Perusahaan | Realisasi Target | Kesimpulan |
|-----------|-------------------|------------------|-----------------------|
| 2020 | 100% | 75.28% | Belum Memenuhi Target |
| 2021 | 100% | 70.76% | Belum Memenuhi Target |
| 2022 | 100% | 85.41% | Belum Memenuhi Target |
| Rata-Rata | 100% | 77.15% | Belum Memenuhi Target |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Banyak elemen yang bisa memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi tidak terbatas pada lingkungan kerja, motivasi, komitmen terhadap organisasi, tingkat kepuasan dalam pekerjaan, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan tingkat kompetensi (M. Abdullah, 2022b). Meskipun demikian, satu faktor yang memiliki peran besar dan harus dipersiapkan dengan optimal oleh seluruh perusahaan yaitu memiliki para karyawan yang mampu secara konsisten memberikan sebuah kinerja terbaik untuk sebuah perusahaan tempatnya bekerja (M. Abdullah, 2022a). Dalam rangka menyelesaikan sebuah tugas maupun sebuah pekerjaan dengan baik, seorang karyawan sudah seharusnya mempunyai sebuah tingkat kesediaan yang ditunjang juga dengan kemampuan tertentu. Selain itu pada perspektif yang lainnya juga tingkat kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan memberikan hasil yang optimal dalam melaksanakan sebuah tugas tanpa disertai dengan pemahaman yang

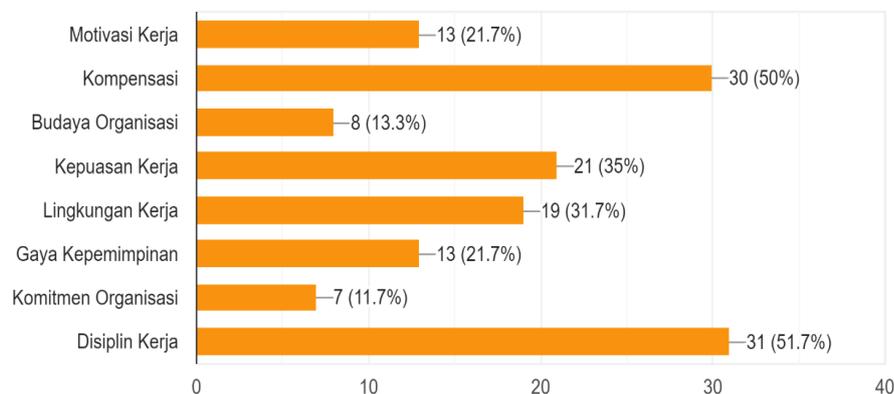
spesifik dan jelas mengenai hal-hal apa yang harus dijalankan dan bagaimana cara melaksanakannya (Yulius, 2022).

Melihat pentingnya faktor kinerja dari pemaparan diatas maupun faktor strategi dari industri retail di Indonesia, maka penulis ingin mengungkap mengenai hal-hal yang memengaruhi kinerja seseorang di perusahaan ritel A Grosir Subang. Terdapat kuesioner pra penelitian untuk mencari tahu dari perspektif para karyawan yang bekerja di A Grosir Subang, yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Pra Survey Karyawan A Grosir

Sebagai seorang karyawan, hal apa yang paling mempengaruhi kinerja saudara/i sebagai seorang karyawan? (Jawaban boleh lebih dari 1)

60 responses



Sumber: Google form, data diolah peneliti (2023)

Para responden dalam survei awal menganggap jika hal yang mengenai disiplin kerja memiliki efek pada kinerja seorang karyawan. Hal tersebut memang disebabkan oleh peran penting disiplin kerja sebagai implementasi dari pedoman-pedoman organisasi yang kuat (Mangkunegara, 2017), disiplin juga mencerminkan sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap rangkaian aturan-aturan maupun sebuah hal tentang kebijakan yang memang sudah ditetapkan dan diputuskan oleh perusahaan (Sutrisno, 2019). Karena jika para karyawan memiliki sebuah disiplin kerja yang baik, hal itu merupakan satu dari sekian banyak langkah untuk meningkatkan kinerja dari seorang karyawan (Nadeak, 2019). Diuraikan oleh (Sutrisno, 2019) ragam dari sebuah indikator terkait disiplin kerja antara lain: peraturan mengenai jam masuk karyawan, jam pulang karyawan, dan jam istirahat, peraturan mengenai sebuah dasar tentang cara berpakaian ketika bekerja dan bertingkah laku yang baik dalam pekerjaan, peraturan tahapan-tahapan dalam melakukan pekerjaan dan tentunya yang berhubungan dengan bagian ataupun unit kerja lain, peraturan mengenai hal-hal apa saja yang memang boleh dan apa saja hal-hal yang dilarang untuk dilakukan oleh para karyawan ketika berada didalam perusahaan dan sebagainya.

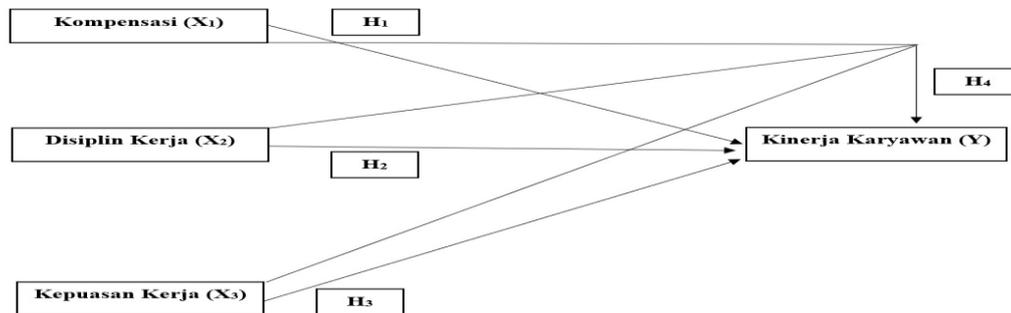
Lalu kompensasi juga dianggap sebagai faktor yang memengaruhi

kinerja karyawan. Kompensasi merujuk pada bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan serta segala aspek yang berkaitan dengan penggajian karyawan (Dessler, 2015). Selanjutnya, kompensasi juga mencakup semua hal yang akan diterima karyawan sebagai umpan balik berupa balasan dari sebuah perusahaan terhadap jasa atas pekerjaan yang karyawan lakukan (Sedarmayanti, 2018). Agar hal-hal mengenai kompensasi memunculkan rasa keadilan di mata para karyawan, maka harus ada evaluasi dari kinerja karyawan yang perlu dilakukan terlebih dahulu (Krisdiyanti, Rusandy, & Hardiningrum, 2023). Lebih lanjut dikemukakan oleh (Afandi, 2018) bahwa indikator-indikator dari sebuah kompensasi adalah Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Kompensasi juga memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan orang lain dan mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah & Rahmi, 2023), karena pemberian dari sebuah kompensasi adalah satu dari sekian banyak aspek didalam implementasi dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan memberikan sebuah penghargaan bagi para insan karyawan sebagai wujud dari sebuah pertukaran maupun yang telah diberikan oleh karyawan ketika menjalankan tugas organisasi (Srutiningsih, Telagawathi, & Trianasari, 2023). Selanjutnya, yang paling berpengaruh bagi sebuah kinerja karyawan menurut pandangan responden adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencakup pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan aspek-aspek seperti kondisi kerja, kerjasama dengan rekan kerja, kompensasi yang mereka terima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang terkait dengan pekerjaan mereka (Hamali, 2016). Semakin tinggi rasa dari kepuasan kerja seseorang, sudah tentu memberikan kondisi yang pasti meningkatkan kinerja dari para karyawan tersebut, dan hal ini juga dapat berpengaruh pada niatnya untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang didalam hatinya ada kondisi kurang puas terhadap sebuah pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk meninggalkan sebuah perusahaan tempatnya bekerja (Hidayat, 2018) dan menjadi suatu keharusan apabila perusahaan memberikan tingkat gaji yang kompetitif serta program-program yang diproyeksikan dapat meningkatkan sebuah kepuasan kerja dari para karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Prasetyo & Marlina, 2019). Indikator kepuasan kerja menurut (Badriyah, 2015) terbagi atas beberapa aspek berikut: Upah, Promosi, Supervisi, *Benefit*, *Contingent rewards*, *Operating procedur*, *Co-workes*, *Nature of work*, *Communication*.

Pemodelan dari riset kali ini beserta hipotesis yang coba diajukan pada riset ini adalah:

Gambar 2. Model Riset & Hipotesis Riset



Sumber: Pemodelan dibuat oleh peneliti (2023)

Hipotesis 1: Ada pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT A Grosir.

Hipotesis 2: Ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT A Grosir.

Hipotesis 3: Ada pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT A Grosir.

Hipotesis 4: Ada pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT A Grosir.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dapat ditinjau sebagai sebuah keseluruhan yang bersumber dari semua elemen yang akan menjadi subjek dari sebuah penelitian, yang memiliki kesamaan karakter yang serupa, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus penelitian (Handayani, 2020). Dalam penelitian kali ini populasi yang diteliti adalah karyawan A Grosir yang berada di Subang, Jawa Barat berjumlah 60 orang yang terdapat pada unit kerja pramuniaga, kasir, *security*, *warehouse*, dan *housekeeping*.

Sementara sampel adalah sebagian dari populasi, karena sampel tidak dapat ada tanpa adanya populasi yang menjadi dasarnya (Hikmawati, 2020). Metode penarikan sampel yang diambil adalah dengan konsep dari *non-probability sampling*, dimana pengambilan dari sebuah sampel secara komprehensif yang artinya berlaku kondisi seluruh anggota dari sebuah populasi di konversi menjadi sampel. Hal ini dijalankan karena pada prinsipnya, penelitian sebaiknya mencakup seluruh populasi (Handayani, 2020). Sehingga dapat disimpulkan sampel di dalam riset kali ini berjumlah 60 orang karyawan A Grosir.

Metode penelitian yang dipakai dalam sebuah riset kali ini adalah metode kuantitatif berjenis kausal komparatif atau *ex-post facto* yang artinya metode ini umumnya dipakai dalam kegiatan evaluasi untuk mengetahui kemungkinan tentang hubungan sebab-akibat dari sebuah variabel (K. Abdullah et al., 2022). Dalam pengumpulan datanya penelitian kali ini menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*. Pengaruh yang ingin diungkapkan dalam riset ini

adalah bagaimana kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan (Y) di perusahaan ritel A Grosir, pengolahan data menggunakan *software* SPSS *version* 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang dipakai untuk memeriksa apakah data yang memang sudah dikumpulkan adalah data dengan kondisi yang memang benar-benar valid atau tepat. Salah satu metode yang umumnya dipilih dalam menilai validitas sebuah kuesioner adalah dengan menggunakan korelasi dari sebuah skor masing-masing mengenai pertanyaan dalam kuesioner dengan skor total berdasarkan kuesioner yang juga sering diistilahkan sebagai korelasi antara item dengan total atau *inter item-total correlation* (Sugiyono, 2019), kuesioner dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan ketika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Untuk nilai r_{tabel} dalam riset kali ini adalah 0.254 dan tersaji pada tabel 2 dibawah ini untuk semua hasil uji validitas dalam riset kali ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Responden

| Item Kuesioner | Nilai r_{hitung} | Nilai r_{tabel} | Kesimpulan |
|------------------|--------------------|-------------------|------------|
| X _{1.1} | 0.528 | 0.254 | Valid |
| X _{1.2} | 0.802 | 0.254 | Valid |
| X _{1.3} | 0.786 | 0.254 | Valid |
| X _{1.4} | 0.591 | 0.254 | Valid |
| X _{2.1} | 0.376 | 0.254 | Valid |
| X _{2.2} | 0.678 | 0.254 | Valid |
| X _{2.3} | 0.847 | 0.254 | Valid |
| X _{2.4} | 0.732 | 0.254 | Valid |
| X _{3.1} | 0.266 | 0.254 | Valid |
| X _{3.2} | 0.428 | 0.254 | Valid |
| X _{3.3} | 0.490 | 0.254 | Valid |
| X _{3.4} | 0.795 | 0.254 | Valid |
| X _{3.5} | 0.846 | 0.254 | Valid |
| X _{3.6} | 0.860 | 0.254 | Valid |
| X _{3.7} | 0.856 | 0.254 | Valid |
| X _{3.8} | 0.766 | 0.254 | Valid |
| X _{3.9} | 0.418 | 0.254 | Valid |
| Y _{1.1} | 0.363 | 0.254 | Valid |
| Y _{1.2} | 0.429 | 0.254 | Valid |
| Y _{1.3} | 0.285 | 0.254 | Valid |
| Y _{1.4} | 0.481 | 0.254 | Valid |
| Y _{1.5} | 0.491 | 0.254 | Valid |

Sumber: SPSS *version* 25, Data diolah peneliti (2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipandang sebagai pengukuran mengenai tentang sejauh mana hasil yang diperoleh dari pengukuran memakai sebuah objek memberikan hasil tidak berbeda dan menghasilkan sebuah data yang konsisten. Uji reliabilitas dipakai untuk mengevaluasi sejauh mana hasil dari sebuah pengukuran bisa tetap stabil ketika gejala yang sama diukur secara berulang menggunakan alat pengukur yang sama (Sugiyono, 2019). Reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai yang disebut sebagai koefisien dari reliabilitas, yang memiliki rentang antara 0 sampai 1. Pengujian reliabilitas umumnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Jika skala dikelompokkan menjadi lima level dengan sebuah rentang yang setara, maka tingkat reliabilitas sebuah *alpha* dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai dari sebuah *Alpha Cronbach* yang angkanya 0,00 s.d 0,20, artinya data tersebut memanglah kurang reliabel;
2. Nilai dari sebuah *Alpha Cronbach* yang angkanya 0,21 s.d 0,40, artinya data tersebut memanglah agak reliabel;
3. Nilai dari sebuah *Alpha Cronbach* yang angkanya 0,41 s.d 0,60, artinya data tersebut memanglah cukup reliabel;
4. Nilai dari sebuah *Alpha Cronbach* yang angkanya 0,61 s.d 0,80, artinya data tersebut memanglah reliabel;
5. Nilai dari sebuah *Alpha Cronbach* yang angkanya 0,81 s.d 1,00, artinya data tersebut memanglah sangat reliabel.

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji reliabilitas dengan kesimpulan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Responden

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|------------|-----------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
| 0.766 | 22 | Reliabel |

Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengkategorikan apakah sebuah data yang telah dikumpulkan pada sebuah riset memiliki sebaran distribusi yang berbentuk secara normal atau tidak. Uji normalitas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah sebuah variabel terikat maupun sebuah variabel bebas dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Dalam riset yang dilakukan kali ini uji normalitasnya menggunakan uji *one sampel Kolmogorov-Smirnov*, dengan sebuah tingkat signifikansinya sebesar 5% (0.05), yang berarti bahwa data dianggap memiliki distribusi yang masuk dalam kategori normal jika memang hasil dari sebuah nilai signifikansinya lebih besar dibandingkan 5% atau 0.05 (Muhson, 2016).

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji normalitas dengan kesimpulan data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data Riset

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 0.49358413 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.111 |
| | Positive | 0.111 |
| | Negative | -0.060 |
| Test Statistic | | 0.111 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .063 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

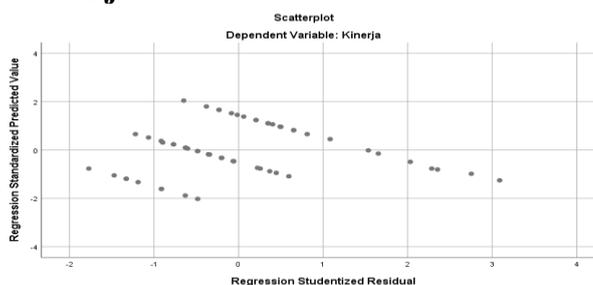
Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dipakai dalam mengidentifikasi apakah *varians* dari kesalahan dalam setiap nilai independen sama, karena dalam analisis regresi, penting bahwa tidak ada heteroskedastisitas terjadi (Muhson, 2016). Dalam pelaksanaannya, metode yang paling sering dipakai untuk mendeteksi kondisi dari heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa hubungan grafik dari sebuah *scatterplot* antara nilai dari sebuah prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residual variabelnya (SRESID). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Jika tampak sebuah pola-pola khusus seperti rangkaian bentuk-bentuk yang membentuk dari pola teratur seperti gelombang yang berubah-ubah bentuknya, mak hal ini menunjukkan kemungkinan adanya heteroskedastisitas.
2. Namun jika memang tidak ditemukan sebuah pola yang nyata maupun titik-titik dalam gambar *scatterplot* tersebar dengan kondisi acak di atas dan di bawah angka nol dari sumbu Y, maka ini menampilkan informasi bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji heteroskedastisitas berupa output *Scatterplot* dengan kesimpulan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Riset



Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk menilai apakah ditemukan sebuah hubungan antara variabel independen dalam sebuah analisis regresi. Ketika ada indikasi adanya hubungan, maka masalah kolinearitas mungkin ada. Model regresi akan bisa dianggap baik apabila terbebas dari kondisi kolinearitas, atau dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak adanya sebuah hubungan antara setiap variabel independen. Pengujian multikolinieritas dapat memakai dua metode, yaitu *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance Value* yang rendah akan sebanding dengan nilai VIF yang tinggi (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Bila *Variance Inflation Factor* > 10 dan *Tolerance Value* < 0,1, maka terdapat masalah multikolinearitas
2. Bila *Variance Inflation Factor* < 10 dan *Tolerance Value* > 0,1, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji multikolinearitas dengan kesimpulan data tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Data Riset

| Coefficients ^a | | | | |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|-------|---|
| Model | | Collinearity Statistics | | |
| | | Tolerance | VIF | Keterangan |
| 1 | (Constant) | | | |
| | Kompensasi | 0.963 | 1.038 | Tidak Terjadi Masalah Multikolinearitas |
| | Disiplin Kerja | 0.960 | 1.042 | Tidak Terjadi Masalah Multikolinearitas |
| | Kepuasan Kerja | 0.986 | 1.014 | Tidak Terjadi Masalah Multikolinearitas |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: SPSS *version 25*, Data diolah peneliti (2023)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dipraktikkan dalam mengukur sejauh mana sebuah variabel independen dapat menjelaskan tentang variasi dalam sebuah variabel dependen. Rentang dari nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1. Jika ditemukan nilai sebuah koefisien determinasi yang memang mendekati angka 0, itu artinya memberikan pesan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menginterpretasikan sebuah variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1, itu menandakan bahwa variabel independen memanglah memiliki sebuah kemampuan yang sangat kuat dalam menginterpretasikan sebuah variasi dalam variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji koefisien determinasi dengan kesimpulan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas dalam kategori sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Data Riset

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .719 ^a | 0.517 | 0.491 | 0.50663 |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji statistik t diaplikasikan untuk menilai dampak yang dimiliki oleh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan kondisi kriteria yang apabila nilai signifikansi dari variabel independen nilainya $< 0,05$ maka hipotesis yang diajukan memang dapat diterima dan jika memang nilai signifikansi dari variabel independen nilainya $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji hipotesis parsial (uji t) dengan kesimpulan variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen karena nilai signifikansi dari setiap variabel independennya $< 0,05$ selain itu nilai t_{hitung} yang dimiliki pada setiap variabel juga lebih besar daripada t_{tabel} (2.003).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Data Riset

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.642 | 1.813 | | 5.870 | 0.000 |
| | Kompensasi | 0.354 | 0.067 | 0.503 | 5.309 | 0.000 |
| | Disiplin Kerja | 0.230 | 0.069 | 0.318 | 3.356 | 0.001 |
| | Kepuasan Kerja | 0.072 | 0.026 | 0.259 | 2.770 | 0.008 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F dimanfaatkan untuk mengindikasikan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model sebuah regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian memandang dari tingkat signifikansi dengan nilai kurang dari 0,05 untuk menunjukkan jika model di dalam sebuah penelitian adalah model yang tentu dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai tingkat signifikansinya lebih dari 0,05, itu mengindikasikan bahwa sebuah model penelitian tidak dapat diterima.

Dalam riset kali ini terdapat hasil uji hipotesis simultan (uji F) dengan kesimpulan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen karena nilai signifikansinya adalah $< 0,05$ selain itu nilai F_{hitung} yang hasil

output uji *Anova* juga lebih besar dari F_{tabel} (2.769).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Data Riset

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 15.359 | 3 | 5.120 | 19.947 | .000 ^b |
| | Residual | 14.374 | 56 | 0.257 | | |
| | Total | 29.733 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja | | | | | | |

Sumber: SPSS version 25, Data diolah peneliti (2023)

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan A Grosir

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis dimana terbukti bahwa kompensasi memberikan sebuah pengaruh yang signifikan dan nyata kepada kinerja karyawan A Grosir dengan nilai t_{hitung} 5.309 yang memang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.003 serta nilai dari signifikansinya yang 0.000 lebih rendah dibandingkan 0.05, hal ini secara jelas dan nyata mendukung sebuah riset yang dilakukan oleh (Suhardi, Mas' ud, & Nurpadila, 2023) dimana kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan memiliki dampak positif pada kinerja mereka, karena pada dasarnya orang bekerja untuk mendapatkan sebuah penghasilan yang bisa dinikmati untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya, hal tersebut juga memberikan implikasi bagi para karyawan untuk menghargai nilai kerja keras dan membuat mereka lebih loyal terhadap perusahaan. Sebagai penghargaan atas prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi. Disisi lain, sistem kompensasi ini juga berperan dalam mendorong individu berbakat untuk bergabung maupun berminat dengan organisasi dan melakukan tindakan yang dibutuhkan oleh organisasi. Kemudian riset ini juga sesuai dengan penelitian (Inova & Jayanti, 2019) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang" dimana pada hasil temuannya didapati fakta bahwa semakin baik kompensasi yang dapat dirasakan oleh seorang karyawan, maka efeknya adalah semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan A Grosir

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis dimana terbukti bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan nyata kepada kinerja karyawan A Grosir dengan nilai t_{hitung} 3.356 yang memang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.003 dan nilai dari signifikansinya yang 0.001 lebih rendah dibandingkan 0.05, hal ini secara jelas dan nyata mendukung dari sebuah riset yang dilakukan oleh (Palupi & Arum, 2023) bahwa kedisiplinan memang faktanya erat berhubungan dengan kinerja seorang karyawan yang pada akhirnya akan memberikan sebuah dampak pada keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih apa yang telah menjadi tujuannya. Kemudian riset ini juga bisa dikatakan

cocok dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar” yang telah dilakukan oleh (Idris & Kitta, 2023), dimana pada riset tersebut dikemukakan bahwa disiplin digunakan untuk karyawan dalam hal merangsang guna menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya, selain itu disiplin dalam bekerja juga memberikan manfaat untuk mengedukasi karyawan supaya taat terhadap rangkaian aturan-aturan prosedural dan kebijakan-kebijakan yang sudah digariskan untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Disiplin adalah aspek operatif pada manajemen sumber daya manusia, hal ini berhubungan sekali tentang sebuah konsekuensi dari penerapannya, tanpa penerapan dari disiplin kerja para karyawan dalam suatu organisasi akan susah bagi perusahaan meraih hasil yang maksimal.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan A Grosir

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis dimana terbukti bahwa memang kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan nyata kepada kinerja karyawan A Grosir dengan nilai t_{hitung} 2.770 yang memang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2.003 dan nilai dari signifikansinya yang 0.008 lebih rendah dibandingkan 0.05, hal ini secara jelas dan nyata mendukung dari sebuah riset yang dilakukan oleh (Safitri, Oktafiah, & Erwantiningsih, 2023) yang mengemukakan bahwa jika seorang karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi dari perusahaan maka karyawan akan lebih berkontribusi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kemudian dalam riset lain yang ditulisa oleh (Rizqulloh, Suwarsono, & Zamzam, 2023) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam Kediri” dikemukakan bawa dalam rangka mencapai suksesnya perusahaan maka kepuasan kerja sangat diperlukan karena jika karyawan merasa puas dalam menjalani pekerjaannya, maka para karyawan tersebut cenderung lebih perhatian dengan sebuah kualitas dan lebih memiliki sebuah komitmen terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mereka lebih produktif dan berkinerja dengan baik.

Pengaruh Simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan A Grosir

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis dimana terbukti bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang memang signifikan dan nyata kepada kinerja karyawan A Grosir dengan nilai F_{hitung} 19.947 yang memang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 2.769 dan nilai dari signifikansinya yang 0.000 lebih rendah dibandingkan 0.05, hal ini secara jelas dan nyata mendukung sebuah riset yang dilakukan oleh (Kaharudin, Vernando, & Wahyono, 2023) dimana pada riset tersebut menjelaskan dengan adanya pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja akan menciptakan dampak yang signifikan bagi karyawan. Lalu hal tersebut juga memiliki kecocokan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriani, Mendra, & Harwathy, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Danakita, Kecamatan

Baturiti, Kabupaten Tabanan” yang menyimpulkan bahwa secara positif kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dapat memberikan sebuah implikasi yang sangat besar terhadap kinerja dari seorang karyawan.

SIMPULAN

Mengacu pada kajian riset yang telah dilakukan dan pembuktian statistik dapat ditarik sebuah kesimpulan jika variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kepuasan kerja memberikan efek yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di A Grosir baik secara parsial ataupun secara simultan, dalam riset ini juga diungkapkan bahwa pengaruh dominan dari 3 variabel independen tersebut dimiliki oleh variabel kompensasi setelah itu pengaruh terbesar selanjutnya adalah disiplin kerja dan yang terakhir kepuasan kerja. Indikator dengan persepsi skor tertinggi berdasarkan hasil riset ini untuk kepuasan kerja adalah tentang upah dan gaji yang artinya secara praktik para karyawan di A Grosir merasa perusahaan sudah memberikan upah dan gaji yang baik, selain itu indikator dengan persepsi skor tertinggi dari riset ini untuk disiplin kerja adalah mengenai peraturan tentang jam masuk, peraturan mengenai jam pulang, dan peraturan tentang jam istirahat dimana para karyawan merasa bahwa perusahaan sudah sangat baik dalam menerapkan aturan tersebut untuk menciptakan kedisiplinan kerja bagi karyawan di A Grosir, dan untuk indikator dengan persepsi skor tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah mengenai promosi yang dianggap oleh karyawan A Grosir sudah berjalan dengan baik, sedangkan untuk indikator dengan persepsi tertinggi dari variabel kinerja adalah tentang efektivitas dimana karyawan A Grosir menganggap bahwa pemanfaatan sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan sudah berjalan dengan baik dan efektif.

Sedangkan untuk saran yang dapat diberikan kepada manajemen A Grosir adalah mengacu pada skor persepsi indikator riset dalam penelitian ini seperti pada variabel kompensasi adalah tentang fasilitas, diharapkan manajemen A Grosir dapat meningkatkan jenis fasilitas yang diberikan kepada para karyawan misalnya pemberian fasilitas kendaraan, tempat tinggal, maupun akses parkir yang membantu para karyawan untuk bekerja dengan maksimal, di sisi lain mengacu pada skor persepsi indikator riset dalam penelitian kali ini yaitu variabel disiplin kerja adalah mengenai peraturan mengenai hal-hal apa saja yang boleh dilaksanakan dan apa saja hal-hal maupun praktik yang memang tidak diperbolehkan untuk dilakukan para karyawan ketika berada didalam lingkungan sebuah perusahaan A Grosir, diharapkan peraturan tersebut dapat lebih fleksibel dan menciptakan kedisiplinan bagi para karyawan. Selain itu saran yang dapat diberikan kepada manajemen A Grosir jika mengacu pada skor persepsi indikator riset dalam penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja adalah mengenai *nature of work*, diharapkan manajemen A Grosir dapat meningkatkan tantangan kepada para karyawan dengan memberikan sistem bonus bagi para karyawan yang mampu melakukan pekerjaan rutinnnya dengan maksimal dan melebihi target perusahaan serta apabila karyawan sudah mampu melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dapat ditantang untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih luas jangkauannya, sehingga memberikan pengalaman baru bagi

karyawan. Kemudian saran terakhir yang dapat diberikan kepada manajemen A Grosir dengan mengacu pada skor persepsi indikator riset untuk variabel kinerja karyawan adalah mengenai kuantitas, yang artinya diharapkan manajemen A Grosir dapat memberikan apresiasi maupun penghargaan khusus bagi karyawan yang dapat menyelesaikan sebuah pekerjaannya dengan cepat dari sebuah batas waktu yang digariskan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda Suryadin, Fadilla, Z., Ardiawan, Ngunrah, K., & Sari, Eka, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. (2022a). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Monica Hijau Lestari. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Abdullah, M. (2022b). The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia. *Matriks Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2 SE-Articles), 66–79. <https://doi.org/10.59784/matriks.v3i2.89>
- Abdullah, M., & Rahmi, L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Andal Sejati. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 854–873.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Antaraneews.com. (2023). Pemerintah Optimistis Kinerja Ritel Tunjukkan Tren Positif. Retrieved from <https://www.antaraneews.com/berita/3391356/pemerintah-optimistis-kinerja-ritel-tunjukkan-tren-positif>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Press.
- Idris, M., & Kitta, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(3), 299–313.
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12.

- Kaharudin, E., Vernando, A. N., & Wahyono, A. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indah Group Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 431–448.
- Kiriminaja.com. (2023). Menggali Potensi Bisnis FMCG dari Pertumbuhan Ekonomi Q3 2023. Retrieved from <https://kiriminaja.com/blog/bisnis-online-produk-fmcg>
- Kompas.id. (2022). Pusat Perbelanjaan Pulih, Ritel Masih Hadapi Tantangan. Retrieved from <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/09/20/pusat-belanja-mulai-pulih-ritel-masih-hadapi-tantangan>
- Krisdiyanti, O., Rusandy, D. S., & Hardiningrum, I. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brilliant English Course Pare. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 15–33.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke Empat Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhson, A. (2016). *Pedoman Praktikum Analisis Statistik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nadeak, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta: UKI Press.
- Palupi, D. A. P., & Arum, T. R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Surakarta). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 811–820.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Rizqulloh, A. T. F., Suwarsono, B., & Zamzam, N. A. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Ayam Kediri. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 569–579.
- Safitri, N. L. D., Oktafiah, Y., & Erwantiningsih, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kuliner Pasuruan. *Jurnal Revenue*, 1(2), 109–115.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Band: Refika Aditama.
- Sriani, N. N., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Danakita, Kecamatan Baturiti, Kabupaten Tabanan. *EMAS*, 3(12), 98–108.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhardi, S., Mas' ud, M., & Nurpadila, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5972–5986.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. Yogyakarta: KBM Indonesia.