
PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGGENG BAJA PRATAMA DI KABUPATEN BEKASI

Lilis Suryani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen01743@unpam.ac.id

Diserahkan: 10-10-2023

Diterima: 01-11-2023

Diterbitkan: 02-11-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Baja Pratama di Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,788 > 2,000)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,462 > 2,000)$. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,3%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(46,655 > 2,760)$.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Langgeng Baja Pratama in Bekasi Regency. The method used is explanatory research with statistical analysis techniques, including regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that compensation significantly affects employee performance by 50.3%, with the hypothesis test showing that $t_{calculated} > t_{table}$ ($7.788 > 2.000$). Work discipline significantly affects employee performance by 41.0%, with the hypothesis test showing that $t_{calculated} > t_{table}$ ($6.462 > 2.000$). Compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 9.869 + 0.416X_1 + 0.353X_2$ and a contribution of 61.3%. The hypothesis test shows that $F_{calculated} > F_{table}$ ($46.655 > 2.760$).

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia

Secara umum industri perbankan menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional. Untuk dapat

memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global.

PT Langgeng Baja Pratama merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan nama produk yang dikenal dengan merek Gajah Bisma, Gajah Surya, Kijang Surya, disamping itu juga perusahaan melakukan kegiatan bisnisnya dengan melayani pencelupan lapisan seng (*tolling*). Pasar produk ini selain sektor industri yang dipakai untuk dinding & atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga pasar non industri dan retail yang dipakai kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan aplikasi lainnya.

Perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki SDM yang benar-benar berkualitas.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam perusahaan sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan dan dirasakan adil akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan, dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempatnya bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah semestinya perusahaan memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar kinerjanya menjadi lebih baik, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadai dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi yang terjadi diperusahaan ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan atau belum sesuai dengan pemberian kompensasi diperusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Pemberian gaji yang tidak ada evaluasi kenaikan setiap tahunnya, pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan jam lemburnya, pemberian uang insentif yang kurang diperhatikan Seperti gaji yang Pemberian Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan bonus.

Disamping faktor kompensasi, adanya penurunan kinerja juga dapat pula dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan yang masih kurang. Karyawan yang tidak

disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan isialnya mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (2019:86) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan ataupun lembaga sangat penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam menjadikan perusahaan mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan atau karyawan dalam mewujudkannya seperti mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan sanggup bekerja dibawah tekanan. Kinerja dapat dinilai dari prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:75). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan survey yang dilakukan masih ditemukan target pekerjaan yang belum semuanya mampu dicapai dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus mendapatkan perhatian dan diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disini lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 responden PT



Langgeng Baja Pratama di Kabupaten Bekasi

2. Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 62 responden PT Langgeng Baja Pratama di Kabupaten Bekasi.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	62	29	47	36.97	4.394
Disiplin Kerja (X2)	62	27	44	36.82	3.818
Kinerja Karyawan (Y)	62	30	47	38.23	3.522
Valid N (listwise)	62				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 36,97 dengan standar deviasi 4,394.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 36,82 dengan standar deviasi 3,818.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,23 dengan standar deviasi 3,522.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.869	3.012		3.277	.002
	Kompensasi (X1)	.416	.075	.519	5.550	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.353	.086	.382	4.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 9,869 diartikan jika kompensasi dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,869 poin.

- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,416, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,416 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,353, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,353 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,353 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,709 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,641 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.599	2.229

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,783 artinya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.494	2.505

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,503 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,3% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.401	2.727

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,410 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.599	2.229

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,613 artinya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.216	2.716		6.338	.000
	Kompensasi (X1)	.568	.073	.709	7.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,788 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	16.461	3.386		4.862	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.591	.091	.641	6.462	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,462 > 2,000$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.663	2	231.831	46.655	.000 ^b
	Residual	293.176	59	4.969		
	Total	756.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($46,655 > 2,760$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,709 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,788 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,641 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,462 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,416X_1 + 0,353X_2$, nilai korelasi sebesar 0,783 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($46,655 > 2,760$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.



KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,788 > 2,000)$.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,462 > 2,000)$.
- c. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(46,655 > 2,760)$.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah disampaikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pimpinan dalam memberikan gaji kepada karyawan hendaknya disamping berdasar pada jenjang Pendidikan, golongan dan lama bekerja hendaknya juga mempertimbangkan atas capaian kerja, berat dan ringannya tanggung jawab pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak iri satu dengan lainnya.
- b. Pimpinan hendaknya dalam hal ini personalia dalam memberikan atau mengatur terkait jam kerja karyawan dilakukan secara lebih ketat lagi agar tidak adalagi karyawan yang sering terlambat, sering pulang awal dan lain-lain sehingga karyawan memiliki ketaatan waktu kerja secara lebih baik lagi
- c. Perusahaan perlu memberikan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tahapan atau urutan kerja yang harus dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Kabupaten Bekasi: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bekasi: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003) *Dasar-Dasar Pemasaran*. Kabupaten Bekasi: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Kabupaten Bekasi.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bekasi: PT. Gramedia Pustaka
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Kabupaten Bekasi: PT. Rajawaliagrafindo Persada.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S (2017) *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Kabupaten Bekasi.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai Veithzal (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Kabupaten Bekasi, 2010.
- Santoso, Singgih (2017) *Menguasai Statistik Multivariat*. Kabupaten Bekasi: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Bekasi: Bumi Aksara.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.