

Pengaruh Kompensasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT LP)

Hexandra Tyovanny¹⁾, Alexander²⁾
Universitas Buddhi Dharma

Email : hexandra21@gmail.com, alexander.alexander@ubd.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting di dalam perusahaan sehingga dapat disebut sebagai aset bagi sebuah perusahaan. Pengaruh kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat diabaikan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LP. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 164 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,958 > 1,974$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X2 (Jenjang Karir) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,058 < 1,974$ dengan nilai signifikan $0,292 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $9,802 > 1,974$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $95,196 > 2,66$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT LP.

Kata kunci : Kompensasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting di dalam perusahaan sehingga dapat disebut sebagai aset bagi sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber yang dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaan di era globalisasi seperti saat ini. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjaga daya saing perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang baik demi keberlangsungan kinerja perusahaan.

Pengaruh kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat diabaikan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Terdapat tiga faktor yang sering kali menjadi perhatian dalam konteks ini yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, jenjang karir karyawan, dan disiplin kerja karyawan (Danisa & Komari 2023, 990).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, selain itu pemberian kompensasi yang adil juga akan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga perusahaan tidak perlu rutin mengeluarkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan (Diastuti 2021, 249). Selain adil, perusahaan juga perlu memberikan kompensasi yang kompetitif, artinya kompensasi yang diberikan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan karyawan yang memiliki bakat dan kinerja yang baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak memuaskan, maka produktivitas karyawan akan menurun atau bahkan karyawan akan mencari perusahaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik, dampaknya kinerja perusahaan akan menurun. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kepuasan bagi karyawan dengan menawarkan kompensasi yang adil dan kompetitif, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa kinerja yang meningkat.

Perusahaan yang memiliki jenjang karir yang jelas dan memberikan pengembangan karir kepada karyawannya merupakan perusahaan yang dicari oleh karyawan. Jenjang karir akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jenjang karir yang jelas akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, hal ini dikarenakan karyawan tahu bahwa kinerja yang baik dan sesuai target dapat membantu mereka naik dalam hierarki perusahaan. Selain itu, perusahaan yang memberikan pelatihan untuk pengembangan karir akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja mereka karena pengetahuan dan kemampuan karyawan terus meningkat. Dengan jenjang karir yang jelas, kinerja karyawan akan lebih konsisten atau bahkan meningkat.

Perusahaan yang memiliki budaya kerja disiplin cenderung akan menciptakan karyawan yang disiplin juga. Disiplin kerja akan membuat karyawan lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya budaya disiplin kerja, karyawan akan terbiasa untuk menggunakan waktu mereka dengan baik sehingga kualitas kerja karyawan akan meningkat dan mengurangi gangguan saat bekerja. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan menjelaskan peraturan atau prosedur secara rinci serta adanya ketegasan dari pihak perusahaan dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin.

Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian pada perusahaan tertentu. Penulis akan melakukan penelitian di sebuah perusahaan jasa untuk mengetahui bagaimana kompensasi, jenjang karir, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, *supplier*, *shipping agent* niaga umum bahan bakar minyak dan pengangkutan bahan bakar minyak darat atau laut. Seperti perusahaan lainnya, kinerja karyawan juga penting bagi keberlangsungan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Rendahnya kinerja karyawan tentu akan menjadi masalah dan berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatasi masalah tersebut dengan memperbaiki manajemen sumber daya manusia dan mengambil keputusan strategis yang lebih bijak.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Kusnawan et al., 2021) mengatakan bahwa:

“Kompensasi merupakan salah satu bentuk kerjasama antara karyawan dan perusahaan, dimana perusahaan memberikan imbalan balas jasa pada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan”.

Jenjang Karir

Menurut Elmer H. Burrack dan Nicholas J. Mathy (Pujiarti et al 2023, 4) menyatakan bahwa :

“*Career path is a ladder where the sequence of steps represents different stage or levels in one's career*”.

Menurut Handoko (Muliati & Susiana 2023, 47) mengatakan bahwa :

“jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang”.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (Sihombing & Kusnawan 2022, 4) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Sugandha (Sihombing & Kusnawan 2022, 4) menyatakan bahwa :
“Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Pujiarti (Putri & Widiyanto 2022, 3) menyatakan bahwa :

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Suparyadi (Sihombing & Kusnawan 2022, 5) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan”.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) mengatakan bahwa :

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Kuncoro (Kusnawan & Sinta Nanda 2023, 3) mengatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif adalah dekatnya secara ilmiah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara manajemen dan ekonomi, namun dalam pendekatan jenis ini juga memiliki hubungan erat dengan sosiologi, administrasi publik, komunikasi, karena metode kuantitatif berasal dari pendekatan deduktif. Maka demikian metode kuantitatif juga harus dilengkapi juga dengan teori sehingga ada keterhubungan”.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang disampaikan peneliti di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT LP yang berdomisili di Banten.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Edi Riadi (Sari & Zefri 2019, 311) mengatakan bahwa :

“Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apapun”.

Menurut Edi Riadi (Sari & Zefri 2019, 311) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik pengumpulan data primer dengan metode kuesioner dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang telah disiapkan oleh penulis yang berisi data responden dan 40 pernyataan terkait variabel bebas dan variabel terikat. Kuesioner dijawab dengan memberikan centang di kolom yang sesuai dengan jawaban dan kondisi masing-masing responden.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (Prawiyogi et al 2021, 449) mengatakan bahwa :

“Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (Alfani 2018, 8) mengatakan bahwa :

“Observasi bisa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti”.

4. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (Sofiah et al. 2020, 4) mengatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Populasi

Menurut Sugiyono (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT LP sebanyak 164 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (Imron 2019, 21) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berdasarkan Roscoe (Steffie & Kusnawan 2023, 5) mengatakan bahwa :

“30 sampai 500 merupakan jumlah yang cukup dan layak pada sebuah penelitian”.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling jenuh, maka sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 164 orang.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	2.297		1.718	.088
	Kompensasi	.223	.056	.243	3.958	.000
	Jenjang_Karir	.045	.042	.063	1.058	.292
	Disiplin_Kerja	.636	.065	.597	9.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,945 + 0,223X1 + 0,045X2 + 0,636X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,945 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol, yaitu Kompensasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan sebesar 3,945.
2. Koefisien X1 sebesar 0,223 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,223 (22,3%).
3. Koefisien X2 sebesar 0,045 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,045 (4,5%).
4. Koefisien X3 sebesar 0,636 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,636 (63,6%).

Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi Berganda

		Kompensasi	Jenjang_Karir	Disiplin_Kerja	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.547**	.567**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	164	164	164	164
Jenjang_Karir	Pearson Correlation	.547**	1	.536**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	164	164	164	164
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.567**	.536**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	164	164	164	164
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.616**	.516**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	164	164	164	164

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,616 menunjukkan hubungan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Jenjang Karir sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,516 menunjukkan hubungan antara variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan adalah sedang dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai pearson 0,768 menunjukkan hubungan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.634	2.34818

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Jenjang_Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,634 atau 63,4%, yang berarti pengaruh kompensasi, jenjang karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 63,4%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	2.297		1.718	.088
	Kompensasi	.223	.056	.243	3.958	.000
	Jenjang_Karir	.045	.042	.063	1.058	.292
	Disiplin_Kerja	.636	.065	.597	9.802	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 3,958 > t_{tabel} 1,97481 dan sig 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 1,058 < t_{tabel} 1,97481 dan sig 0,292 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya jenjang karir tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 9,802 > t_{tabel} 1,97481 dan sig 0,000 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1574.716	3	524.905	95.196	.000 ^b
	Residual	882.229	160	5.514		
	Total	2456.945	163			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Jenjang_Karir, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 95,196 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} $95,196 > F_{tabel}$ 2,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Jenjang Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 3,958 $> t_{tabel}$ 1,97481 dan sig 0,000 $< 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 1,058 $< t_{tabel}$ 1,97481 dan sig 0,292 $> 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya jenjang karir tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai 9,802 $> t_{tabel}$ 1,97481 dan sig 0,000 $< 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 95,196 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai F_{hitung} $95,196 > F_{tabel}$ 2,66 dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Jenjang Karir (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1), 8.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference*.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. 18(2), 249. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 21.
- Kusnawan, A., & Sinta Nanda, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia. *EMABI :Ekonomii Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 47. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 449. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Pujiarti, Andy, & Michael. (2023). *The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At PT. Gosyen Pacific Suskesmakmur*. 21(2), 4. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).

- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). <https://www.freepik.com/>
- Sofiah, R., Suhartono, & Hidayah, R. (2020). *Analisis Karakteristik Sains Teknologi Masyarakat (Stm) Sebagai Model Pembelajaran: Sebuah Studi Literatur Characteristics Analysis Of Science Technology Society (Sts) As A Model Of Teaching: A Literature Study*. 7(1). <https://journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi>
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).