

Daftar pustaka

AEKI (Asosiasi Eksportir dan Industri Kopi Indonesia). 2016. Konsumsi Kopi Indonesia. <http://www.aeki-aice.org/page/industri-kopi/id>. Diakses pada tanggal 5 Juni 2022

.

Akbar, Mada Faisal, et al., 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

Basri, Dadi Muhamad Hasan, Ruhayat, K., Prasetya, S.G., & Basri, D. M. H. (2024). The Effect of Green Products and Green Promotion on Purchasing Decisions on Starbucks Products. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 272-281

Djunaedi, Dadang, Zidan, M., Darmantyo, D. A., & Junaedi, D. (2024). The Effect of Burnout and Work Discipline on the Performance of Mental Hospital Nurses Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(5), 129-141.

Enny, Mahmudah., 2019. Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli

Hartatik, Puji, Indah , 2018., Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019., Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, S. P., Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh dua, PT. Bumi Aksara, Jakarta 2018.

<https://www.sastrawacana.id/2022/10/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html> (Accessed 4.11.22).

Iswanto, Heri, Poernomo, I.R.M., Anwar, Y., & Iswanto, H. (2024). The Effect of Price and Promotion on Purchasing Decisions of Philips Product. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(6), 180-189.

Kasmir., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Masram, & Mu'ah., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Masram, & Mu'ah. 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. (Edisi 1. Cetakan Pertama). Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.

Nurchahyo, Anton. 2011. *Analisis Variable-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*.

Ramli, A. H., & Yudhistira, R. 2018., Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4.

Rozarie, R. De., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. Rozarie.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.

Sutrisno, Edy 2017., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.

Sukron, Muhamad, Febriyanti, R., Wardhani, Y., & Sukron, M. (2024). The Effect of Service Quality and Customer Experience on Customer Satisfaction at Rits Eyelash Extension Salon. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(5), 70-79.

Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).

Wihananto, A. (2020). The effect of price, comfort and trust upon the decision to buy at the online shop (Case study on the students at Economic College of Binaniaga). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(1), 1-10.

Wihananto, A. (2019). The effect of quality service and price upon the customers satisfaction (Case study at TIKI branch at Jl. K. H. Sholeh Iskandar Bogor). The Management Journal of Binaniaga, 4(1), 1-10

Lampiran

Lampiran 2

A. Hasil Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	No pernyataan	<i>r product</i> <i>momen hitung</i>	<i>r prouduct</i> <i>moment tabel</i>	keterangan
Gaji	1	0,454	0,361	Valid
	2	0,514	0,361	Valid
	3	0,562	0,361	Valid
Insentif	4	0,516	0,361	Valid
	5	0,445	0,361	Valid
	6	0,655	0,361	Valid
Tunjangan	7	0,526	0,361	Valid
	8	0,535	0,361	Valid
	9	0,514	0,361	Valid
fasilitas	10	0,454	0,361	Valid
	11	0,562	0,361	Valid
	12	0,562	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

B. Hasil Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	No pernyataan	<i>r product</i> <i>momen</i> hitung	<i>r prouduct</i> <i>moment</i> tabel	keterangan
Ketepatan jam kerja	1	0,433	0,361	Valid
	2	0,412	0,361	Valid
	3	0,557	0,361	Valid
Mengenekan seragam kerja dan tanda pengenal	4	0,586	0,361	Valid
	5	0,710	0,361	Valid
	6	0,701	0,361	Valid
Ketaatan karyawan terhadap peraturan	7	0,547	0,361	Valid
	8	0,412	0,361	Valid
	9	0,710	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

C. Hasil Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X3)

Indikator	No pernyataan	<i>R product</i> <i>momen</i> hitung	<i>R prouduct</i> <i>moment</i> tabel	keterangan
Prestasi kerja	1	0,597	0,361	Valid
	2	0,553	0,361	Valid
	3	0,690	0,361	Valid
Kerjasama	4	0,726	0,361	Valid
	5	0,841	0,361	Valid
	6	0,666	0,361	Valid
Kesetian terhadap organisasi dan potensi karyawan	7	0.553	0,361	Valid
	8	0.597	0,361	Valid
	9	0.762	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

D. Hasil Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No pernyataan	<i>R product</i> <i>momen hitung</i>	<i>R prouduct</i> <i>moment tabel</i>	keterangan
Tujuan	1	0,619	0,361	Valid
	2	0,577	0,361	Valid
	3	0,636	0,361	Valid
kualitas	4	0,552	0,361	Valid
	5	0,590	0,361	Valid
	6	0,479	0,361	Valid

Kuantitas dan ketetapan waktu	7	0,536	0,361	Valid
	8	0,395	0,361	Valid
	9	0.577	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data primer

Lampiran 3

A. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach 's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,677	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,766	0.60	Reliabel

3	Pengembangan Karir (X3)	0,742	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0.60	Reliabel

B. Hasil Analisis Uji Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Kompensasi	Disiplin Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		39.68	39.90	38.88	39.48
Std. Error of Mean		.729	.825	.815	.658
Median		40.00	41.00	40.00	39.00
Mode		38	41	40	39
Std. Deviation		5.156	5.832	5.766	4.652
Variance		26.589	34.010	33.251	21.642
Range		27	24	24	25
Minimum		23	25	22	23
Maximum		50	48	46	47
Sum		1984	1995	1944	1974

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 4

A. Skor Indikator Variabel Kompensasi

B. Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0	1	3	22	24	50	4,38	SS
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat dalam bekerja	0	1	6	30	13	50	4,10	SS
3.	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	5	20	20	5	50	3,50	S
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	0	1	1	23	25	50	4,44	SS
5.	Saya selalu mengenakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	0	1	6	30	13	50	4,10	SS
6.	Saya selalu melakukan grooming kerja sesuai dengan peraturan perusahaan (penampilan diri)	0	1	3	22	24	50	4,38	SS
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	0	1	3	22	24	50	4,38	SS
8.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	0	1	6	30	13	50	4,10	SS

9.	Saya bertanggung jawab terhadap peraturan yang diberikan perusahaan	0	1	1	23	25	50	4,44	SS
Rata – rata tertimbang variabel disiplin kerja								4.20	SS

C. Skor Indikator Variabel Pengembangan Karier

No	Indikator	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya merasa perusahaan adil dalam pengembangan karir	0	5	19	22	4	50	3,50	S
2	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk pengembangan karir	0	1	11	32	6	50	3,86	S
3.	Saya merasa puas terhadap jenjang karir yang diberikan perusahaan	0	1	6	29	14	50	3,01	S
4.	Saya percaya kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik	1	6	15	23	5	50	3,50	S

5.	Saya merasa Kerjasama menjadi salah satu kesuksesan dalam mencapai tujuan	0	4	19	24	3	50	3,52	S
6.	Saya beranggapan Kerjasama berperan penting penting terhadap organisasi	0	4	12	29	5	50	3,70	S
7.	Saya selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakan tugas sehari-hari	0	7	17	23	5	50	3,64	S
8.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	0	1	4	33	12	50	4,12	SS
9.	Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan	0	1	8	33	8	50	3,96	S
Rata – rata tertimbang variabel pengembangan karir								3,64	S

D. Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Interval Jawaban	Total		Kriteria
--	-----------	------------------	-------	--	----------

A. Hasil Uji Normalitas

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,464	5,299		1,597	0,117		
	kompensasi	0,405	0,137	0,367	2,952	0,005	0,806	1,241
	disiplin kerja	0,416	0,128	0,402	3,246	0,002	0,813	1,229
	pengembangan karir	0,011	0,111	0,012	2,102	0,009	0,976	1,025

a. Dependent Variable: kinerja

C. hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensa si	Between Groups	(Combined)	790.674	17	46.510	5.516	.000
		Linearity	629.781	1	629.781	74.694	.000
		Deviation from Linearity	160.894	16	10.056	1.193	.325
	Within Groups		269.806	32	8.431		
	Total		1060.480	49			

Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table

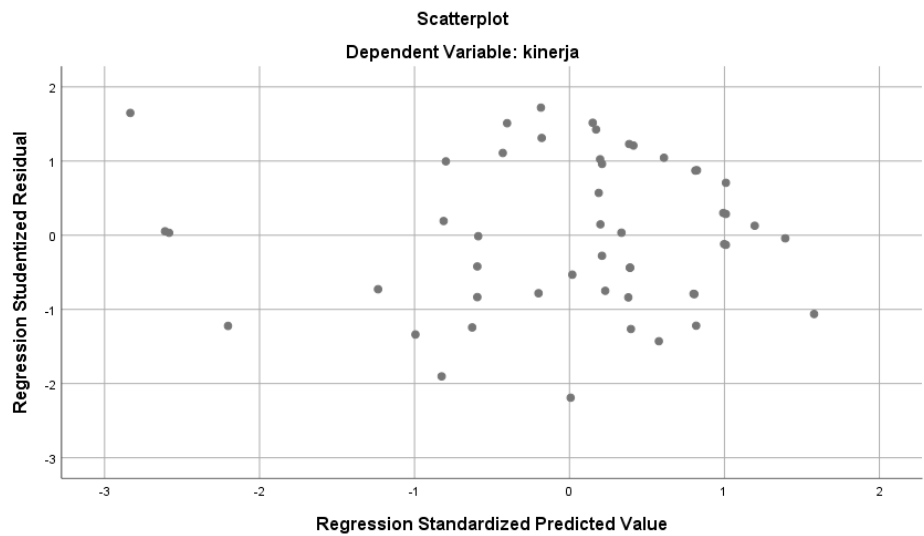
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	531.618	14	37.973	2.513	.000
		Linearity	243.392	1	243.392	16.108	.000
		Deviation from Linearity	288.226	13	22.171	1.467	.179
	Within Groups		528.862	35	15.110		
	Total		1060.480	49			

Uji Linieritas Variabel Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengemb angan Karir	Between Groups	(Combined)	400.916	10	40.092	2.371	.000
		Linearity	269.557	1	269.557	15.939	.000
		Deviation from Linearity	131.359	9	14.595	.863	.565
	Within Groups		659.564	39	16.912		
	Total		1060.480	49			

D. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,464	5,299		1,597	0,117
	kompensasi	0,405	0,137	0,367	2,952	0,005
	disiplin kerja	0,416	0,128	0,402	3,246	0,002
	pengembangan karir	0,011	0,111	0,012	2,102	0,009
a. Dependent Variable: kinerja						

B. Hasil Uji Analisis Kolerasi Antar Variabel

		Correlations			
		Kompensasi	Disiplin kerja	Pengembangan karir	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.468**	.452**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000
	N	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.468**	1	.275	.479**

	Sig. (2-tailed)	.001		.053	.000
	N	50	50	50	50
Pengembangan	Pearson Correlation	.452**	.275	1	.504**
Karir	Sig. (2-tailed)	.001	.053		.000
	N	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.771**	.479**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Lampiran 7

A. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,464	5,299		1,597	0,117
	kompensasi	0,405	0,137	0,367	2,952	0,005
	disiplin kerja	0,416	0,128	0,402	3,246	0,002
	pengembangan karir	0,011	0,111	0,012	2,102	0,009

a. Dependent Variable: kinerja

B. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,611	3	68,870	11,375	0,000 ^b
	Residual	278,509	46	6,055		
	Total	485,120	49			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, disiplin kerja, kompensasi						

C. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.586	3.094

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kompensasi