

## **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI**

**Liolinus Kindi**

Email: liolinus80@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Pontianak, ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Pontianak, ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Pontianak.

**KATA KUNCI:** Kompensasi, Disiplin, dan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan karyawan akan tercapai. Dengan adanya kompensasi bagi karyawan yang bekerja di *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong para manajer perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan terjadinya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi bagi karyawan. Satrio, (2021). Kompensasi dapat dilihat dari data perkembangan karyawan CUKB yang dimana dilihat dari tingkat jumlah asset karyawan CUKB. Jika asset meningkat maka perusahaan akan memberikan reward berupa upah lembur, bonus, tunjangan hari raya dan kenaikan jabatan bagi karyawan yang mempunyai prestasi di CUKB.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Gunawan et al, 2021).

## Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah:

1. Apakah Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*?
2. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*?
3. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*?

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi” (Mathis & Jakson, 2009: 119). Menurut Bangun (2012: 255) indikator kompensasi terdiri dari upah atau gaji, insentif, komisi, bonus, dan tunjangan-tunjangan.

Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikanatas fungsi fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan karyawan akan tercapai. (Arestia, 2021).

“Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis” Suparno (2015: 153).

Pangabea (2002) dalam sutrisno, mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Sutrisno (2006: 120) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan tenaga yang telah diberikan

karyawan kepada perusahaan tersebut”. Mathis dan Jakson (2009: 120), “Mengemukakan bahwa kompensasi merupakan bahan pertimbangan atau preferensi bagi seseorang dalam memilih untuk bekerja pada satu perusahaan dibandingkan perusahaan yang lainnya”.

“Kompensasi juga merupakan imbalan-imbalan yang bersifat finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi” Simamora (2004: 120), kompensasi memiliki arti berbeda bagi setiap orang, kompensasi dasar diperlukan karyawan untuk bertahan hidup secara layak, kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi”.

## 2. Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.” Indikator disiplin yang dikemukakan oleh Soejono (2000:67) terdapat tiga karakteristik disiplin kerja yaitu: ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja. Menurut Zesbendri (2005: 83) disiplin merupakan modal utama yang sangat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. “Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan” Siagan (2002: 86).

Menurut Fathoni (2006: 126) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Santoso et al, (2020). Beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. (Ginting et al, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2002:89):

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa dilindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Kebiasaan-kebiasaan yang dimaksud disini adalah, saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan kepada rekan kerja sekerja.

Indikator disiplin yang dikemukakan oleh Soejono (2000:67) terdapat tiga karakteristik disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Ketepatan Waktu  
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) Ketaatan Terhadap Peraturan  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis, dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan



sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah dilakukan.

3) Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pengukur kerja menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kunci utama untuk mempertahankan organisasi dalam mencapai tujuan organisai. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah pada dasarnya akan berdampak pada kinerja karyawan dari organisai tersebut, sehingga dibutuhkan kompensasi dan disiplin kerja Mangkunegara (2017:67).

Indikator pengukur kerja menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Dapat Tidaknya Diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan meliputi mengikuti indtruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

4) Sikap

Sikap meliputi sikap terhadap perusahaan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak yang berjumlah 33 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dari hasil perhitungan korelasi akan mendapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item apakah layak atau tidak.

Berdasarkan Tabel 1 Nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 33 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,3440. dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Ada pun uji normalitas yang

digunakan adalah menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3.39.

Dari Tabel 3.39 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau  $0,096 > 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

#### 4. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linearitas secara signifikan atau tidak. Data independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from linearity* sig  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from linearity* Sig  $< 0,05$  maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 3.40 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel kompensasi adalah sebesar 0,575. Nilai  $0,575 > 0,05$  sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komunikasi atasan pada bawahan dengan kinerja.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

Pada Tabel 3.42 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar  $0,888 > 0,05$ , variabel disiplin kerja sebesar  $0,187 > 0,05$ , dan

variabel etos kerja sebesar  $0,093 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik, sedangkan nilai *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. untuk dapat mengetahui uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.43.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 3.43, menunjukan nilai VIF dari variabel kompensasi adalah  $1,002 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,998 > 0,10$ . Nilai VIF dari variabel disiplin kerja adalah  $1,002 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,998 > 0,10$ . Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel kompensasi dan disiplin kerja.

#### 7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig  $< 0,05$  berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 68,357         | 2  | 34,178      | 5,712 | ,008 <sup>b</sup> |
| Residual   | 179,522        | 30 | 5,984       |       |                   |
| Total      | 247,879        | 32 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah  $0,008 < 0,05$ , yang berarti ( $X_1$ ) kompensasi, ( $X_2$ ) dan disiplin kerja secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja.



8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 2**  
**CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,525 <sup>a</sup> | ,276     | ,227              | 2,446                      |

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2020

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,276 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

## 9. Uji Linier Berganda dan Uji t

**TABEL 3**  
**CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK**  
**UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 85,260                      | 11,712     |                           | 7,280 | ,000 |
| KOMPENSASI                | ,363                        | ,164       | ,346                      | 2,223 | ,034 |
| DISIPLINKERJA             | ,346                        | ,143       | ,376                      | 2,418 | ,022 |

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Pada uji regresi linier berganda hasil Koefisien regresi variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t diketahui nilai signifikan untuk variabel kompensasi, dan disiplin kerja Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga H1 dan H2 hipotesis nya diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsep Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, H., Lako, A. dan Rustam, M. (2020). Relationship of Asset Structure, Capital Structure, Asset Productivity, Operating Activities and Their Impact on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 358-370.
- Satrio, A.B. (2021). Asymmetric Information and Firm Value During Pandemic COVID-19. *Economics Business and Organization Research*, 3(1), 27-43.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparno, Widodo Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Sutrisno, Edy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.