

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta)



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ANDI PRASETYO

B 100 150 339

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta).**

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

ANDI PRASETYO

B 100 150 339

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Kusdiyanto, M.Si.

NIK. 674

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:
**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. DJITOE
INDONESIAN TOBACCO SURAKARTA).**

Oleh:

ANDI PRASETYO

B 100 150 339

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

Dra. W. Mukharomah, M.M
(Ketua Dewan Penguji)

()

Jati Waskito, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

Drs. Kusdiyanto, M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. H. Samsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2019

Penulis



ANDI PRASETYO

B 100 150 339

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta).**

Abstraksi

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi dan disiplin kerja. Semakin baik kinerja yang dihasilkan maka, semakin meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 50 pegawai bagain produksi di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama/ (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance can be influenced by several factors including compensation and work discipline. The better the performance produced, the better the quality and productivity of the company. This study aims to know whether there is an influence of compensation and work discipline on the performance of employees of PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. The type of data in this study are primary data obtained from the results of questionnaires that have been distributed to 50 employees for production at PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. The analytical tool used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and F test obtained by using *SPSS Version 20* program. The results show that compensation does not significantly influence performance employees, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. While compensation and work discipline together/ (simultaneous) have a significant effect on employees performance.

Keywords: Compensation, work discipline, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat berdampak terhadap perusahaan yang harus dihadapkan dengan adanya persaingan pasar bebas, dengan adanya pasar bebas setiap perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu meningkatkan mutu dan kualitas dalam dunia bisnis.

Keunggulan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dapat dicapai oleh perusahaan dengan cara melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik yang ada di perusahaan. Keunggulan yang di peroleh merupakan bentuk nyata pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu bentuk nyata sumber daya yang berkualitas adalah dengan mampu memberikan segala keahlian dan kreativitasnya pada perusahaan, sehingga sumber daya yang dimiliki akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pimpinan dalam memberikan pengarahan dan aturan serta pemenuhan kesejahteraan yang di perlukan oleh karyawan. Arahan dan aturan yang diterapkan oleh seorang pimpinan lebih mengarah terhadap pemenuhan tanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan. Sedangkan pemenuhan kesejahteraan merupakan salah satu aspek pemicu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan. Implementasi nyata dari pemenuhan kesejahteraan adalah dengan sistem pemberian kompensasi (Waluyo Djoko, Handoyo, Handoko, T., n.d.).

Perusahaan dihadapkan dengan tantangan yang cukup besar mengenai kebijakan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor kunci bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia terkait dengan semua jenis harga individu (Thaief, Baharuddin, & Syafi, 2015).

Kompensasi yang dibayarkan tepat pada waktu yang telah ditentukan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu kompensasi mempunyai tujuan dalam mempertahankan karyawan yang potensial. Apabila kompensasi diberikan diluar waktu, tidak sesuai dengan kebijakan dan asas keadilan dan kewajaran akan memberikan dampak yang cukup negatif bagi karyawan diantaranya menyebabkan kekecewaan bahkan sampai aksi demo dan berpindah tempat kerja.

Pemenuhan tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan bentuk kedisiplinan yang di ciptakan oleh perusahaan agar karyawan mampu mentaati aturan dan norma-norma yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan mampu bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Menurut Nitisemito, (1998) dalam (Fridayana & Dkk, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif, apabila kedisiplinan tidak terlaksana dengan baik maka pelaksanaan pekerjaan tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat merupakan salah satu bentuk dorongan dalam disiplin yang baik. Seorang pimpinan mengharapkan setiap bawahannya memiliki rasa disiplin yang baik.

Permasalahan yang sering muncul mengenai adanya pemenuhan tanggung jawab terhadap kedisiplinan adalah tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan. Tindakan indisipliner muncul karena kurang pemahaman dan kurangnya sifat ketegasan seorang pemimpin terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Seperti contohnya, tingkat kehadiran yang rendah, tidak patuh terhadap aturan. Padahal semua aturan sudah terdapat didalam SOP (*standart operation procedure*) perusahaan. Apabila fenomena seperti ini tidak segera dirubah maka tingkat kedisiplinan karyawan akan rendah dan menghambat kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah sebab-akibat (*casual research*) yang mempunyai tujuan utama untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel. Idealnya, manajer mampu menentukan, dari hasil riset ini, bahwa kejadian yang terjadi antar variabel merupakan sarana untuk menghasilkan variabel yang lain (Wibisono, 2003).

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut Wahab, (2014) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Sedangkan sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dari penelitian ini adalah 50 pegawai bagian produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

2.3 Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Ada dua jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data yaitu, kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka.

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.51 Variabel Dependen (Y)

- a. Kinerja (Y)

Kinerja (Y) ada enam indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan meliputi: *Quality, Productivity, Job knowledge, Reliability, Availability, Independence* (Dessler, 2005).

2.52 Variabel Independen (X)

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi (X_1) ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu: gaji, upah, insentif dan asuransi (Hasibuan, 2014).

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja (X_2) ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu: ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap aturan, tingkat kewaspadaan dan bekerja secara etis (Rivai, 2006).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu menjawab atau mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Keputusan mengenai butir item pertanyaan dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Tetapi jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari proses analisisnya.

(Ghozali, 2011).

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya dengan menggunakan aplikasi *SPSS* dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali,2011).

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan uji *One Sampel Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	1,015	0,254	Berdistribusi Normal

Sumber: data primer diolah, 2019.

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* 1,015 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,254 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor*(VIF). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
Kompensasi	0,817	1,224	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,817	1,224	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *Tolerance* variabel Kompensasi (0,817), *Tolerance* variabel Disiplin Kerja (0,817). Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi (1,224) dan nilai VIF variabel disiplin kerja adalah (1,224). Dasar pengambilan keputusan adalah semua nilai *Tolerance* variabel > 0,10 sedangkan nilai VIF semua variabel < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari model untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji *spearman*.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi	0,05	0,890	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,05	0,173	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019.

Dari tabel hasil pengujian heteroskedastisitas diatas dengan menggunakan uji *spearman*, diketahui bahwa variabel kompensasi nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar $0,890 > 0,05$, sedangkan variabel disiplin kerja nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar $0,173 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi. Adapun uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen yaitu kompensasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

Tabel 4. Hasil Analisis Data

Variabel	Uji t			Uji F		Uji R ²
	Koefisien	T	Sig.	F	Sig.	R Square
(Constanta)	4,758	1,258	0,215			
Kompensasi	0,141	1,489	0,144			
Disiplin Kerja	0,804	5,388	0,000			
				23,314	0,000	0,498

Sumber: data primer diolah, 2019.

Uji Anova atau F tes diperoleh F hitung sebesar 23,314 > F tabel 3,23 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitasnya (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya, variabel kompensasi (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara individu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Berdasarkan hasil analisis data untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,144 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,486. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig. 0,144 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,486 < t_{tabel} 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis data untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,388. Dari perhitungan tersebut menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,388 > t_{tabel} 2,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima artinya disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dan mewakili kelompok data hasil observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Sugiarto dan Harijono, 2000). Nilai R square adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) atau $0,706 \times 0,706 = 0,498$. Artinya 49,8 % kinerja karyawan (Y) yang ada di PT. Djitoe

Indonesian Tobacco Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 49,8\% = 50,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Hipotesis 1:
Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.
2. Hipotesis 2:
Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.
3. Hipotesis 3:
Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Djitoe Indonesian Tobacco.

4.2 Saran

- A. Bagi Perusahaan Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.
 1. Manajemen PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta, harus memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan harapan karyawan.
 2. Pemimpin PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta, hendaknya memberikan dorongan kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja.
- B. Bagi Peneliti Selanjutnya.
 1. Jumlah sampel penelitian ini hanya sedikit, yaitu hanya 50 orang karyawan bagian produksi PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Oleh sebab itu dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah

- sampel yang lebih banyak dan dapat mewakili populasi dalam perusahaan. Sehingga dapat diperoleh data yang lebih akurat dan relevan.
2. Variabel dalam penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat membuat gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bharata, A. (2016). *The Influence Of Compensation and Training Toward Work Discipline and ITS Impact on The Employees' Performance In The Center Of Science And Teknologi (PUSPIPTEK). Journal The WINNERS, 17(Business Management), 1–8.*
- Bintoro, Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Gava Media.
- Dessler, Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management 7e)*, Jakarta, PT. Prehanllindo.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jakarta, Indeks.
- Fillipo, Edwin B, 2005, *Manajemen Personalia*, Edisi ke- 6, Jakarta, Erlangga.
- Fridayana, Y., & Dkk. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *4(2)*.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPPSS 19*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, *8(1)*, 12–20.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A, (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA, 11*, 1–8.

- Jogiyanto, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 1(4), 771–781.
- Prawironegoro, Darsono dan Dewi Utari, 2016, *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian Tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Rivai, V, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sesilya Kempa, C., P. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Cahaya Citrasurya Indoprima, 4(2), 33–39.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3, Yogyakarta, Bagian Penerbitan Sekolah Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Syofian, 2010, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, RAJAWALI PERS.
- Sugiarto dan Harijono, 2000, *Peramalan Bisnis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung, Alfabeta Press.
- Sunarto dan Riduwan, 2011, *Pengantar STATISTIKA untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Tunas Hijau Samarinda. *Ejurnal*, 1(1), 41–55.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Syafi, M. (2015). *Effect of Training , Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT . PLN (Persero) Service Area and Network*, 7(11), 23–33.
- Wahab, Abdul, 2014, *PENGANTAR STATISTIK Untuk Ilmu dan Pendidikan dan*

Sains, Yogyakarta, KAUKABA DIPANTURA.

Waluyo Djoko, Handoyo, Handoko, T., (nd). (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta).

Wibisono, Dermawan, 2003, *Riset Bisnis (Panduan bagi Praktisi dan Akademisi)*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Widarjono, Agus, 2015, *Analisis Multivariate Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*, Jakarta, Salemba Empat.

Wiyono, Gendro, 2011, *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Yogyakarta, Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.

Zukhri Anjuman, Sujana &, .N, D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. *Ejurnal*, 10(Jurusan Pendidikan Ekonomi).