



Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Satria Tamba Saroha Purba¹, Supriadi², Syafrizal³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author : supriadi@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Kompensasi;

Disiplin kerja;

Kinerja karyawan.

Keyword:

Compensation;

Work discipline;

Performance of

Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Pengangkutan Auto Sidikalang yang beralamat di jalan Sisingamangaraja nomor 312, Kota Sidikalang, Kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 22219, dengan populasi sebanyak 40 orang, dan sampel penelitian sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees work. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of compensation and work discipline partially and jointly on the performance of employees work. The study was conducted at the PT. Pengangkutan Auto Sidikalang Jalan Sisingamangaraja nomor 312, Kota Sidikalang, Kecamatan Sidikalang, Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 22219, with a population of 40 people, and a study sample of 40 people. Based on the analysis results obtained compensation have a positive and significant effect on the performance of employees work. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees work. There are positive and significant effects of compensation and work discipline on the performance of employees work of employees. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi selama ini adalah rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional bisnis, suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Subekhi (2012:175) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pengangkutan Auto Sidikalang ". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pengangkutan Auto Sidikalang.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Septawan (2014:5) mengemukakan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2014:86), adapun dimensi/indikator kompensasi yaitu: Gaji, upah, bonus/insentif, asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, tunjangan

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Hasibuan (2010:194) indikator disiplin kerja sebagai berikut: Tunjangan dan kemampuan, Tealadan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016:8) mengartikan kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjsksn dan bagaimana cara mengerjakannya. Komariah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut menurut Mangkunegara (2011:75): Kualitas kerja, Kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang dengan populasi berjumlah 40 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 40 orang. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait pada penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu positif atau negatif serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian untuk peneliti. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: Penelitian observasi (*Observation*) yaitu dengan melihat dan mengamati secara langsung proses kerja karyawan divisi proses PT. Pengangkutan Auto Sidikalang; Wawancara (*Interview*) Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak yang berhak dan berwenang; Daftar pertanyaan (*questionnaire*) dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang dan diberikan kepada responden yaitu karyawan divisi proses PT. Pengangkutan Auto Sidikalang; Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan studi terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa nilai minimum, maksimum rata-rata dari setiap variabel, dengan menggunakan SPSS versi 24.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid; Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut: Jika koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6 \rightarrow$ maka Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable); Jika Cronbach's Alpha $< 0,6 \rightarrow$ maka Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- a = Konstanta
- b_{1-3} = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Bebas 1
- X_2 = Variabel Bebas 2
- e = Standard Error

Pengujian Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen; Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Menentukan F table dan F hitung dengan kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut: Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table apabila F hitung $> F_{table}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_1 diterima. Berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table apabila F hitung $< F_{table}$ atau tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_1 ditolak, Berarti variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Total	40	100,0

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S1	5	12,5
SMA	21	52,5
SMP	14	35,0
Total	40	100

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	1. KK1	27,5	72,5	0	0	0	100
	2. KK2	40,0	60,0	0	0	0	100
	3. KK3	47,5	52,5	0	0	0	100
	4. KK4	20,0	70,0	10,0	0	0	100
	5. KK5	30,0	70,0	0	0	0	100
	6. KK6	30,0	70,0	0	0	0	100
	7. KK7	27,5	60,0	12,5	0	0	100
	8. KK8	35,0	60,0	5,0	0	0	100

Kompensasi (X1)	1. K1	30,0	67,5	2,5	0	0	100
	2. K2	22,5	67,5	10,0	0	0	100
	3. K3	22,5	70,0	2,5	0	0	100
	4. K4	32,5	67,5	0	0	0	100
	5. K5	22,5	72,5	5,0	0	0	100
	6. K6	20,0	65,0	15,0	0	0	100
	7. K7	25,0	62,5	12,5	0	0	100
	8. K8	32,5	67,5	0	0	0	100
Disiplin Kerja (X2)	1. DK1	32,5	57,5	10,0	0	0	100
	2. DK2	20,0	77,5	2,5	0	0	100
	3. DK3	22,5	72,5	5,0	0	0	100
	4. DK4	20,0	70,0	7,5	2,5	0	100
	5. DK5	32,5	67,5	0	0	0	100
	6. DK6	45,0	50,0	5,0	0	0	100
	7. DK7	30,0	65,0	5,0	0	0	100
	8. DK8	32,5	67,5	0	0	0	100

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1) K1	0.692	0.312	Valid
	2) K2	0.681	0.312	Valid
	3) K3	0.655	0.312	Valid
	4) K4	0.723	0.312	Valid
	5) K5	0.435	0.312	Valid
	6) K6	0.522	0.312	Valid
	7) K7	0.522	0.312	Valid
	8) K8	0.599	0.312	Valid
Disiplin Kerja (X1)	1. DK1	0.607	0.312	Valid
	2. DK2	0.738	0.312	Valid
	3. DK3	0.695	0.312	Valid
	4. DK4	0.665	0.312	Valid
	5. DK5	0.720	0.312	Valid
	6. DK6	0.703	0.312	Valid
	7. DK7	0.543	0.312	Valid
	8. DK8	0.662	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1) KK1	0.768	0.312	Valid
	2) KK2	0.727	0.312	Valid
	3) KK3	0.697	0.312	Valid
	4) KK4	0.606	0.312	Valid
	5) KK5	0.820	0.312	Valid
	6) KK6	0.723	0.312	Valid
	7) KK7	0.580	0.312	Valid
	8) KK8	0.691	0.312	Valid

Nilai signifikan seluruh pernyataan pada variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y) adalah lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dengan Variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan(Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan	0,770	Reliabel, Sangat Tinggi

Kompensasi	0,747	Reliabel, Sangat Tinggi
Disiplin kerja	0,763	Reliabel, Sangat Tinggi

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	3.960		.554	.583
	Kompensasi	.306	.119	.282	2.566	.014
	DisiplinKerja	.644	.111	.637	5.807	.000

Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,195 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kompensasi dan disiplin kerja diterapkan, maka kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang akan mengalami kenaikan sebesar 2,195 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,306 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi terpenuhi, maka kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang akan naik 0,306 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,644 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi terpenuhi, maka kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang akan naik 0,644 satuan reliable.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	3.960		.554	.583
	Kompensasi	.306	.119	.282	2.566	.014
	DisiplinKerja	.644	.111	.637	5.807	.000

Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Variabel kompensasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,014 < 0,05$ artinya signifikan, H1 terima, H0 tolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, H1 terima, H0 tolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang.

Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.616	2	104.808	35.648	.000 ^b
	Residual	108.784	37	2.940		
	Total	318.400	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompensasi

Nilai F hitung adalah 35,648 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.640	1.715

Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompensasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,658. Artinya bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebesar 35,3% dan sisanya sebesar 34,2% atau 0,647 (100% - 65,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel kompensasi berkontribusi positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang. Variabel disiplin kerja berkontribusi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pengangkutan Auto Sidikalang. Variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja karyawan sebesar 35,3%

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- _____ 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. 2011. Manajemen Operasi, Edisi Ketiga, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta Jurnal
- Aurelia potu. (2013). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado
- Cabang Bali I Komang Ari S dan Made Surya Putra. (2013). Pengaruh Remunerasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Pada PT. Jamsostek (Persero)
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi. Yogyakarta
- Lestari Lita. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). Tesis pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Nunung budiasih. (2009). Pengaruh remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang
- Rohman. (2015). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia
- Richard Y Sangki,Ch.Kojo.,G.M.Sendow. (2014) Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. Jurnal EMBA, 2 (3), September 2014.
- Siti Nurhasanah. (2015). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Damri (PERUM DAMRI) Jakarta.