

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

*Tezza Ananda Dini<sup>1</sup>, Askar Yunianto<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Institusi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank  
e-mail: <sup>1</sup>anandadini6@gmail.com, <sup>2</sup>askar@edu.unisbank.ac.id

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini adalah CV.Property. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik random sampling dengan jumlah responden 109 orang. Alat analisis datayang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Adapun hasil penelitiannya adalah : (1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja dalam diri karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.*

**Kata kunci :** *Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat, persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing. Untuk dapat mencapai perusahaan yang berdaya saing, penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian ini di lakukan pada CV.Property yang merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang pembuatan mebel. Perusahaan ini dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Namun demikian yang terjadi pada beberapa tahun terakhir ini mengalami kinerja yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari data tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Kinerja Karyawan CV.Property Periode 2016-2018

No	Hasil produksi	2016		2017		2018	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meja	400 (100%)	350 (87,5%)	400 (100%)	380 (95%)	400 (100%)	385 (96,25%)
2	Kursi	400 (100%)	380 ( 95%)	400 (100%)	380 (95%)	400 (100%)	380 (95%)
3	Lemari	150 (100%)	125 (83,33%)	150 (100%)	135 (90%)	150 (100%)	145 (96,66%)
4	Dipan	100 (100%)	70 (70%)	100 (100%)	85 (85%)	100 (100%)	90 (90%)

*Sumber : Data Bagian Produksi CV.Poperty 2018*

Berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Keith Devis, menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Individu (Disiplin Kerja), faktor Psikologis (Motivasi) dan faktor Organisasional (Kompensasi). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan pada CV. Property.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2001), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

##### 2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu :

- a. faktor individu meliputi : kemampuan, minat dan demografi  
Dimana variabel disiplin mempengaruhi dalam faktor secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan
- b. faktor psikologis, meliputi : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi,  
Variabel motivasi mempengaruhi dalam faktor psikologis, karena untuk membuat kinerja karyawan lebih tinggidan kinerja organisasi akan lebih baik.
- c. faktor organisasi, meliputi : kompensasi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan struktur dan job design.

Variabel kompensasi mempengaruhi dalam faktor organisasi dengan adanya penghargaan dan pemberian kompensasi perusahaan diharapkan agar karyawan akan lebih untuk bekerja lebih baik dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi

### 2.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012), Pengukuran kinerja karyawan harus terdapat standar pekerjaan yang harus dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

## 2.2. Disiplin Kerja

### 2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Siagian (2007), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk mengukur disiplin kerja, dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Disiplin Preventif
  - Disiplin waktu
  - Mematuhi peraturan
  - Tuntutan tugas
  - Ketepatan jam kerja
  - Taat standar kerja
  - Tanggung jawab
- b. Disiplin Korektif
  - Pengawasan
  - Pengarahan
  - Berpakaian rapi
  - Patuh pada pimpinan

### 2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2007), mengatakan bahwadisiplin kerja adalah bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, Sutrisno (2009). Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mangkuprawira (2007), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

## 2.3. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagian proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung kepentingannya secara individu Maslow (2010).

### 2.3.1. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2008) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisik,
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
- c. Kebutuhan sosial,
- d. Kebutuhan akan penghargaan,
- e. Kebutuhan perwujudan diri,

## 2.4. Kompensasi

### 2.4.1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2006), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.4.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Malayu S. P. Hasibuan (2006), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Obyek Penelitian**

Objek penelitian adalah karyawan pada CV.Property Jl.Tugu Industri Kawasan Industri Wijaya Kusuma IV/8 Semarang.

**3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV.Property pada bagian produksi. Jumlah populasi pada bagian produksi adalah 150 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *random sampling dimana semua responden mempunyai kesempatan yang sama mengambil responden secara acak.*

Husein umar (2005) untuk memperoleh sampel yang representative, penelitian menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Jadi perhitungannya :

$$n = \frac{150}{1 + (150 \cdot 0,05^2)}$$

n = 109,090 dibulatkan menjadi 109

Dengan hasil jumlah sampel yang diperoleh dari rumus slovin, peneliti menggunakan metode *random sampling* .

**3.2. Prosedur / Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan skala LIKERT. Yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban.

**3.3. Pengujian Instrumen**

3.3.1. Uji validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut . Pengujian validitas dalam penelitian ini hanya dilakukan terhadap variabel-variabel yang mencangkup *multiple items* pertanyaan/pernyataan dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*). Suatu butir dianggap valid apabila memenuhi  $KMO > 0,5$  dan *loading factor (component matrix)* yang dihasilkan memenuhi kaidah pengujian, yaitu lebih besar atau samadengan dari 0,4 (Imam Ghozali, 2006 ).

3.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas pada masing masing variable menunjukkan menunjukkan nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,7 yang bearti reliable.

**3.4. Metode Analisis Data**

3.4.1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2), Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan progam SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1. Hasil Anasilis Regresi Berganda

Hubungan Antar Variabel	Nilai Koefisien Standar dized	Keterangan
-------------------------	-------------------------------	------------

Disiplin kerja	0,329	Positif
Motivasi	0,288	(Positif)
Kompensasi	0,288	Positif

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2019

Berdasarkan tabel maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,329 X_1 + 0,288 X_2 + 0,288 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut maka semua variable mempunyai pengaruh yang positif, dan variable yang dominan adalah variable disiplin kerja.

### 3.4.2. Uji Fit Model

#### Koefisien Determinasi

Hasil pengujian fit model dapat dilihat pada dari angka adjusted R square menunjukkan angka sebesar 0,702 yang bearti variable independen (Disiplin, Motivasi, Kompensasi) mampu menjelaskan terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 70,2% sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan variable diluar model. Selain itu uji fit model juga dilihat dari nilai F test dengan nilai 85.651 dengan signifikansi 0,000 yang bearti variable Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 4.2. Hasil Output Koefisien Deteminasi dan Uji f

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova	
	(Adj R <sup>2</sup> )	F	Sig.
Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi	0,702	85.651	0,000

Sumber : data primer yang diolah, tahun 2019

### 3.4.3. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan pada uji hipotesis pada masing masing variable independen menunjukkan angka taraf signifikansi dibawah 0,05 yang bearti semua hipotesis yang diajukan didukung (diterima).

Tabel 4.3. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	0,001	Signifikan
Motivasi	0,007	<u>Signifikan</u>
Kompensasi	0,003	Signifikan

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Property menunjukkan hasil-hasil sebagai berikut :

### 4.4.1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar 0,329 dan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja .

Hasil penelitian ini di dukung oleh Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi, maka organisasi harus meningkatkan dan menekankan pada disiplin karyawan terhadap kinerja.

### 4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar 0,288 dan nilai signifikansinya 0,007 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah motivasi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya, Fransisca Andreani (2015) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai *standardized coefficients* (beta) sebesar 0,288 dan nilai signifikansinya 0,003 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi maka akan semakin tinggi pula

tingkat kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Cndra Mahardika, I wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016) bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik disiplin kerja di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasemakin tinggi motivasi kerja karyawan di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasemakin besar pemberian kompensasi di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

## 6. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis berusaha memberikan saran yang dapat dikemukakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan dalam kinerja karyawan namun terdapat indikator rata-rata terendah yaitu indikator pengarahan sehingga Perusahaan diharapkan untuk lebih mengarahkan karyawan dalam kegiatan operasional dan memberikan pengarahansebelum kegiatan operasional dimulai yang cukup dalam bekerja, maka karyawan akan lebih kondusif dalam bekerja, karena adanya pengarahan yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan operasional dalam perusahaan

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan dalam kinerja karyawan namun terdapat indikator rata-rata terendah yaitu indikator bekerja sama dengan team sehingga .Perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan arahan karyawan agar dapat bekerja sama dengan team rekan kerja karyawan sehingga memberikan suasana kenyamanan. agar para karyawan bisa melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Bagi karyawan yang berprestasi harus diberikan nilai penghargaan agar bisa tetap termotivasi.

Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan dalam kinerja karyawan namun terdapat indikator rata-rata terendah yaitu indikator tunjangan Perusahaan diharapkan untuk dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan, terutama dari tunjangan dalam bentuk insentif bagi karyawan, dengan terjaminnya kesejahteraan karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan akan lebih optimal,

Kinerja memiliki pengaruh positif signifikan dalam kinerja karyawan namun terdapat indikator rata-rata terendah yaitu indikator paling rendah pada indikator bekerja berdasarkan standar kerja yang ditetapkan, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan standar karyawan dalam bekerja dan memperhatikan kegiatan operasional sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan karyawan memiliki rasa aman dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda.
- [2] Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali : Jakarta
- [3] Ananta Dwikristianto Satedjo, Sesilya Kempa (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT.Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura
- [4] Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M.Joko Affandi(2017) *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika
- [5] Arfindy Parerung, Adolfina,Peggy A. Mekel (2014) *Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Longkungan Hidup Provisni Sulawesi Utara*
- [6] Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- [7] Dessler Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT. Indeks halaman 46.
- [8] Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur,Proses..* Bina rupa Aksara,Jakarta.
- [9] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan keenam belas.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [11] Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [13] Mahmudi, 2005, "*Manajemen Kinerja Sektor Publik*" ,Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- [14] Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016),*Stela Timbuleng*, Jacky

- [15] S.B.Sumarauw (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina
- [16] Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis. 2007, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia indonesia: Bogor
- [17] Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional.Jakarta : Bumi Aksara
- [18] Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2003). Pengantar Manajemen, Penerbit Bumi Aksara
- [19] Sondang P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara.
- [20] Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA).
- [21] Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [22] Tanto Wijaya, Fransisca Andreani (2015),*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*
- [23] Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- [24] Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: ERLANGGA.