

ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK

Christian

Email: christianjuni123@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kebijakan kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode dalam mengumpulkan data. Beserta sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden pada Hotel Merpati Pontianak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t. *Software spss versi 22* yang digunakan untuk menguji penelitian. Hasil penelitian ini adalah kebijakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

KATA KUNCI: Kebijakan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, motivasi yang diterima, keadaan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja adalah kebijakan kompensasi dan disiplin kerja.

Kebijakan kompensasi yang akan digunakan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai yang diharapkan.

Selain kebijakan kompensasi, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan untuk melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu kebijakan kompensasi dalam organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan demi terbentuknya tenaga kerja yang terampil, profesional dan kompeten. (Lianto, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwati (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarianda” Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja adalah karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Selain itu hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung” kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana kebijakan kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Merpati Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Kebijakan kompensasi secara operasional sebagai bentuk imbalan atau penghargaan yang ditetapkan oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, baik berupa gaji, tunjangan, insentif dan lain-lain. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Menurut Hasibuan (2011: 118).

Menurut Hasibuan (2011: 126), menjelaskan bahwa kompensasi memiliki beberapa komponen seperti besarnya Kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perubahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi di ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah

insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik. Waktu pembayaran Kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan moral, gairah kerja karyawan menurun.

Menurut Sinambela (2018: 223), Kompensasi terdiri dari :

- a. Kompensasi finansial langsung: Bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk bayaran pokok, insentif, bonus dan tunjangan.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung: Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti program perlindungan, bayaran di luar jam kerja dan fasilitas.
- c. Kompensasi nonfinansial: Kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Adapun keuntungan dengan memberikan kompensasi pelengkap menurut Sutrisno (2009: 185) seperti: Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (job rotation). Mengurangi adanya investasi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Dalam penilaian pekerjaan, manajemen dalam organisasi harus dengan bijak mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan dari suatu pekerjaan terhadap tujuan organisasi. Adapun pendapat lain yang dikutip Menurut Hasibuan (2011: 121), tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan demikian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* reaktif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

Selain kebijakan kompensasi, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja karyawan karena kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Sinambela (2018: 332) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terdapat kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk

melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Menurut Torhardi dalam Sutrisno (2012: 88)

Menurut Rivai dalam Sinambela (2018: 355-356), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan Tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kebijakan kompensasi dan dari disiplin kerja karyawan. Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan perkerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Sinambela (2018: 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Ada lima indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan karyawan Menurut Kasmir (2017:208-1210), yaitu:

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

b. Kuantitas

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

c. Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan dalam melakukan koreksi.

f. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Untuk memperoleh kinerja yang baik dapat dilihat dari tiga elemen pokok menurut Sinambela (2018: 483)

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas.
3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Tujuan dari penilaian kinerja Menurut Rivai dan Sagala (2011: 511) didasarkan dua pokok yaitu: Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawan.

Menurut Wibowo (2014: 7): kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan maka pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Dalam suatu organisasi kinerja karyawan harus diperhatikan.

Untuk mengukur kinerja karyawan maka dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan serta dapat tidaknya diandalkan dan sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2017: 127).

Menurut Edison, et al (2011: 188). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

- H1: Ada pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak
- H2: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak
- H3: Ada pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini hanya 60 karyawan Hotel Merpati Pontianak. yang berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert

dan menggunakan program *statistical package for the social sciences* untuk perhitungan.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel kinerja karyawan valid, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

TABEL 3.4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Kebijakan Kompensasi (X1)	X1.1	0,437	0,2542	Valid
	X1.2	0,491	0,2542	Valid
	X1.3	0,545	0,2542	Valid
	X1.4	0,684	0,2542	Valid
	X1.5	0,720	0,2542	Valid
	X1.6	0,577	0,2542	Valid
	X1.7	0,573	0,2542	Valid
	X1.8	0,607	0,2542	Valid
	X1.9	0,699	0,2542	Valid
	X1.10	0,632	0,2542	Valid
	X1.11	0,659	0,2542	Valid
	X1.12	0,610	0,2542	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,711	0,2542	Valid
	X2.2	0,608	0,2542	Valid
	X2.3	0,561	0,2542	Valid
	X2.4	0,661	0,2542	Valid
	X2.5	0,679	0,2542	Valid
	X2.6	0,668	0,2542	Valid
	X2.7	0,685	0,2542	Valid
	X2.8	0,579	0,2542	Valid
	X2.9	0,680	0,2542	Valid
	X2.10	0,600	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan	X3.1	0,560	0,2542	Valid
	X3.2	0,481	0,2542	Valid
	X3.3	0,648	0,2542	Valid
	X3.4	0,764	0,2542	Valid
	X3.5	0,807	0,2542	Valid
	X3.6	0,700	0,2542	Valid
	X3.7	0,548	0,2542	Valid
	X3.8	0,667	0,2542	Valid
	X3.9	0,718	0,2542	Valid

(Y)	X3.10	0,663	0,2542	Valid
	X3.11	0,691	0,2542	Valid
	X3.12	0,648	0,2542	Valid
	X3.13	0,709	0,2542	Valid
	X3.14	0,706	0,2542	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kebijakan Kompensasi	0,839	0,60	RELIABEL
Disiplin Kerja	0,839	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,904	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Pada tabel 2 nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kebijakan kompensasi adalah 0,839. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk disiplin kerja sebesar 0,839, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,904. Nilai ini lebih besar dari nilai pembandingan 0,60. Sehingga dapat disimpulkan nilai ketiga variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	964,113	2	482,057	54,568	,000 ^b
Residual	503,537	57	8,834		
Total	1467,650	59			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Kebijakan_Kompensasi

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan perhitungan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model regresi yang digunakan sudah bisa diterima, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada Tabel 4 nilai signifikan untuk variabel kebijakan kompensasi sebesar 0,001 $< 0,05$, sehingga kebijakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan

nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

TABEL 4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,385	5,610		,782	,438
Total_Kebijakan_Kompensasi	,532	,149	,428	3,560	,001
Total_Disiplin_Kerja	,648	,179	,434	3,609	,001

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

TABEL 5
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,385	5,610		,782	,438
Total_Kebijakan_Kompensasi	,532	,149	,428	3,560	,001
Total_Disiplin_Kerja	,648	,179	,434	3,609	,001

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2019

Dari Tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan model regresi pada Hotel Merpati di Pontianak sebagai berikut :

$$Y = a + 0,428 X_1 + 0,434 X_2 + e$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel Kebijakan kompensasi memiliki nilai sebesar 0,428 artinya variabel kebijakan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,434 artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 6
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,657	,645	2,972

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja,

Total_Kebijakan_Kompensasi

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Pada tabel 6 tersebut, nilai R square adalah 0,657 atau sebesar 65,70 persen, yang artinya nilai ini menunjukkan variabel kebijakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,70 persen sedangkan 34,30 persen dipengaruhi faktor lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara silmultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan membuat kebijakan kompensasi seperti besarnya kompensasi dan susunan kompensasi yang baik beserta lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan merasa nyaman berkerja di perusahaan, sehingga karyawan berkerja sesuai dengan peraturan yaitu taat pada peraturan kerja dan Tingkat Kewaspadaan tinggi. Maka hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat pengaruh kebijakan kompensasi dan disiplin kerja pada Hotel Merpati di Pontianak.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kebijakan kompensasi yang baik dilandasi besarnya kompensasi, susunan kompensasi, dan waktu pembayaran akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena sudah ada aturan kompensasi yang jelas, demikian juga dengan adanya disiplin kerja, karyawan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan yaitu taat pada peraturan kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi pada suatu perusahaan.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel kebijakan

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bums Aksara, 2011
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella jauvani Sagala. *Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Sutrisno H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Permata Group, 2012
- Suwati, Yuli “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda” *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1), 2013, pp. 41-55.
- Wibowo. 2014. *Manajemen kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Wiratama dan Sintaasih “Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2; Agustus 2013.