

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BINTANG SEJAHTERA BERSAMA PONTIANAK**

Vini Terra Aurelia

email: viniterraau@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian berjumlah 41 responden pada PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 22. Berdasarkan pada hasil penelitian, disimpulkan bahwa: disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,002 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan berjalan adanya sumber daya manusia yang menjadi salah satu sumber daya yang paling utama disebut perusahaan karena faktor manusia berfungsi sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi target pencapaiannya. Hamali (2016: 214) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tingkat kedisiplinan karyawan juga dipengaruhi dengan banyaknya kompensasi yang didapat oleh karyawan.

Karyawan yang menerima kompensasi atau bonus artinya pekerja telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Raini (2011: 3) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang

diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).

Motivasi kerja memberikan pengaruh baik dalam menaikkan semangat kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Suparyadi (2015: 417) percaya bahwa motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. PT. Bintang Sejahtera Bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertenakan. Moeheriono (2012: 95) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Maka dari itu perusahaan berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing secara kualitas layanan agar menciptakan kemajuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2011: 194) percaya bahwa kedisiplinan merupakan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Disiplin kerja sebagai suatu keharusan seorang karyawan untuk mengikuti aturan pekerjaan.

Hamali (2016: 214) percaya bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan hukuman seorang karyawan sebenarnya hanya merupakan Sebagian dari persoalan didiplin. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghargai serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis atau lisan serta memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menjalankan tugas atau tanggung jawabnya.

Terdapat delapan indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2011: 194-198) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan
Sangat berperan menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
Ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi harus mampu memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan prsetasi yang tinggi, serta mengikat karyawan untuk bekerja pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2013:159). Sedangkan untuk karyawan sendiri, kompensasi tersebut memberikan manfaat antara lain untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) (Kadarisman, 2012: 49). Berdasarkan pengertian teori para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa yang dilakukan karyawan dalam

bentuk pembayaran dari perusahaan dalam bentuk penghargaan berupa uang dan bukan bukan uang.

Beberapa indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Dessler (2009: 45) sebagai berikut:

- a. Gaji
Sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Upah
Imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.
- d. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis.

Motivasi Kerja

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi terhadap pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan (Widodo, 2015: 187).

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Nawawi (2011: 351). Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai kekuatan untuk mendorong semangat kerja dengan memberi pengaruh baik dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa indikator motivasi kerja yang dikemukakan David McClelland dalam Sutrisno (2011: 128-129) sebagai berikut:

- a. *Need For Achievement*
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need For Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. *Need For Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

Kinerja Karyawan

Bangun (2012: 231) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Tannady (20117: 154) percaya bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai pengukuran pencapaian atas usaha karyawan dalam melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi dan akan diukur keberhasilannya dari pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011: 75) mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Waktu yang dibutuhkan karyawan dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan.
- c. Handal
Seberapa baik karyawan melaksanakan kerajinannya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- d. Sikap
Sikap yaitu perilaku pegawai perusahaan dalam melakukan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif berlandaskan pada pemahaman yang positif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah tetapkan (Sugiyono, 2017: 14). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak pada tahun 2021. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik *Sampling* jenuh merupakan suatu alat teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai pengambilan sampel (Sugiyono, 2017: 124). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bintang Sejahtera Bersama Pontianak yang berjumlah 41 orang karyawan. analisis data yang dilakukan secara kuantitatif, untuk analisis jawaban responden yang telah diberikan skor dengan skala *likert*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek dan fenomena sosial (Sugiyono, 2016: 168). Penggunaan skala *likert* di nilai dari angka satu hingga lima, yaitu bobot satu dinyatakan sangat setuju (SS), bobot empat dinyatakan setuju (S), bobot tiga dinyatakan netral (N), bobot dua dinyatakan tidak setuju (TS) dan bobot satu dinyatakan sangat tidak setuju (STS).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

VARIABEL	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
DISIPLIN KERJA	X1.1	0,659	0,308	Valid
	X1.2	0,667	0,308	Valid
	X1.3	0,771	0,308	Valid
	X1.4	0,831	0,308	Valid
	X1.5	0,843	0,308	Valid
	X1.6	0,734	0,308	Valid
	X1.7	0,68	0,308	Valid
	X1.8	0,77	0,308	Valid
	X1.9	0,479	0,308	Valid
	X1.10	0,578	0,308	Valid
	X1.11	0,721	0,308	Valid
	X1.12	0,758	0,308	Valid
	X1.13	0,741	0,308	Valid
	X1.14	0,766	0,308	Valid
	X1.15	0,534	0,308	Valid
	X1.16	0,831	0,308	Valid

VARIABEL	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
KOMPENSASI	X2.1	0,828	0,308	Valid
	X2.2	0,899	0,308	Valid
	X2.3	0,864	0,308	Valid
	X2.4	0,782	0,308	Valid
	X2.5	0,845	0,308	Valid
	X2.6	0,772	0,308	Valid
	X2.7	0,458	0,308	Valid
	X2.8	0,899	0,308	Valid
MOTIVASI KERJA	X3.1	0,897	0,308	Valid
	X3.2	0,734	0,308	Valid
	X3.3	0,884	0,308	Valid
	X3.4	0,853	0,308	Valid
	X3.5	0,797	0,308	Valid
	X3.6	0,786	0,308	Valid
KINERJA KARYAWAN	Y.1	0,692	0,308	Valid
	Y.2	0,691	0,308	Valid
	Y.3	0,868	0,308	Valid
	Y.4	0,874	0,308	Valid
	Y.5	0,876	0,308	Valid
	Y.6	0,809	0,308	Valid
	Y.7	0,764	0,308	Valid
	Y.8	0,859	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Menurut Ghazali (2016: 52), Jika hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan bernilai positif maka butir dari pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Dan sebaliknya, jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid. Instrumen penelitian diujikan kepada 41 karyawan (responden) dengan taraf signifikan 5 %, maka didapatkan R_{tabel} 0,308.

Uji Reliabilitas

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
Disiplin Kerja	0,764	REALIBEL
Kompensasi	0,787	REALIBEL
Motivasi Kerja	0,802	REALIBEL
Kinerja Karyawan	0,789	REALIBEL

Sumber: Data Olahan, 2021

Kriteria pengujian ini diukur dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar $>0,60$ persen sebaliknya suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan $<0,60$ persen.

Uji Asumsi Klasik

TABEL 3
UJI ASUMSI KLASIK

NO.	UJI	UJI VARIABEL	HASIL & TARAF	KETERANGAN
1	Normalitas		0,200 > 0,05	Normalitas
2	Linieritas	Disiplin Kerja	0,216 > 0,05	Bebas Linieritas
		Kompensasi	0,060 > 0,05	Bebas Linieritas
		Motivasi Kerja	0,444 > 0,05	Bebas Linieritas
3	Multikolinearitas	Disiplin Kerja	5,926 > 10	Bebas Multikolinearitas
		Kompensasi	7,801 > 10	Bebas Multikolinearitas
		Motivasi Kerja	4,058 > 10	Bebas Multikolinearitas
4	Heteroskedastisitas	Disiplin Kerja	0,456 > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
		Kompensasi	0,579 > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
		Motivasi Kerja	0,632 > 0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa tidak terdapat permasalahan asumsi klasik pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Analisis Linear Berganda

TABEL 4
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,890	1,431		-2,019	,051
Disiplin Kerja	,174	,052	,293	3,370	,002
Kompensasi	,405	,103	,390	3,913	,000
Motivasi Kerja	,444	,094	,339	4,713	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Sugiyono (2016: 192) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dari tabel 9, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,293X_1 + 0,390X_2 + 0,339X_3$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi dependen terbatas dan sebaliknya, semakin nilai R^2 mendekati angka satu maka semakin besar pengaruh dari kemampuan model variabel independent terhadap variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016: 95).

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
,953	,953	,949	1,306

Sumber: Data Olahan, 2021

Uji F

Kriteria yang dapat diuji dalam uji F yaitu apabila nilai signifikansi kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama, dan apabila nilai signifikansi besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama.

TABEL 6
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1274,801	3	424,934	248,971	,000 ^b
	Residual	63,150	37	1,707		
	Total	1337,951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen seperti disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4, berikut penjelasannya:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja adalah $\alpha = 0,002 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan nilai signifikansi untuk kompensasi kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut.
2. Meningkatkan kontrol yang telah dilakukan saat ini kepada pegawai untuk datang tepat waktu, tertib dan teratur dalam bekerja.
3. Memberikan reward khusus kepada pegawai yang disiplin dalam bekerja selain yang telah diberikan oleh pemerintah seperti penghargaan "Employee of The Month"

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hardani., Auliya, Nur Hikmatul., Andriani, Helmina., Fardani, Roushandy Asri., Ustiawaty, Jumari., Utami, Evi Fatmi., Sukmana, Dhika Juliana., & Istiqomah, Ria Rahmatul. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moeherino (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Riani, A. L. (2010). *Perspektif Kompensasi Perusahaan, CEO, dan Karyawan*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sugiyono & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarypress.
- Suparyadi, H (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

