

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS GENDING KABUPATEN PROBOLINGGO

Herlin Herawati¹⁾, Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri²⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
herlinmnd@gmail.com, putrivosa@yahoo.com

Abstract

The study was conducted at Puskesmas Gending Probolinggo district with the aim to know the influence between compensation and discipline on employee performance simultaneously or partially. The type of research used is descriptive quantitative, with independent variable consists of compensation and discipline, while the dependent variabel of research is employee performance. The result showed that there was an influence between compensation and discipline simultaneously on employee performance at Puskesmas Gending Probolinggo district, so hypothesis 1 research can be accepted. There is no partial influence between compensation on employee performance of Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo district, so hypothesis 2 between compensation on employee performance can not be accepted. There is a partial influence between the discipline on the performance of the employees of Puskesmas Gending Probolinggo district, so the hypothesis 2 between the discipline of the employee's performance can be accepted. Autocorrelation test result show Adjusted R Square value of 0.261. This coefficient gives explanation that 26.10% change that happened at employee performance influence by variable of compensation and discipline, while the rest equal to 73.90% influenced by other variable not examined in current research.

Keyword: *employees, discipline, performance, and compensation.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap instansi di segala bidang usaha perlu menggunakan jasa seorang karyawan untuk membantu berjalannya suatu usaha. Seorang manajer perusahaan saat merekrut calon karyawannya, perlu melakukan beberapa tahap tes agar memperoleh seorang karyawan yang kompeten berdasarkan bidang yang akan dikerjakan. Seorang karyawan yang kompeten, akan memberikan manfaat besar bagi perusahaan di dalam proses memajukan perkembangan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan kompeten apabila dia mampu dan menguasai bagian atau tugas yang diberikan padanya, misalkan saat manajer menugaskan untuk melakukan produksi, maka karyawan diwajibkan mengetahui tata cara produksi yang sesuai.

Saat karyawan dituntut menjadi seorang yang kompeten di dalam bekerja, perusahaan juga akan memberikan timbal balik atas pekerjaan karyawan yang dinilai kompeten tersebut dengan gaji atau upah yang sesuai, bonus yang menarik, fasilitas yang memadai, dan lain sebagainya. Beberapa perusahaan memberikan timbal balik yang beragam demi memotivasi setiap karyawannya di dalam bekerja. Sebagian dari perusahaan menggunakan beberapa cara di dalam membangun produktivitas perusahaan, seperti memberikan fasilitas yang lengkap, kenyamanan dalam segi sosial bagi karyawan, dan memberikan kompensasi-kompensasi menarik kepada karyawan.

Menurut Yani (2012:139) “Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar

produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.”

Apabila karyawan dijanjikan dengan kompensasi-kompensasi yang menarik, seperti memberikan kenaikan gaji dan upah, komisi yang besar, dan bonus yang menarik, maka akan ada peningkatan juga pada kinerja dan motivasi bagi mereka saat melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikatakan oleh seorang ahli, kompensasi akan memotivasi karyawan sehingga produktivitas kerja mereka semakin meningkat. Secara nalar, pemberian kompensasi semacam ini dapat memberikan semangat dan hati bahagia bagi karyawan untuk bekerja, yang awalnya mereka bermalas-malasan saat bekerja akhirnya menjadi bersemangat karena akan memperoleh kompensasi yang menguntungkan bagi mereka.

Kompensasi terdiri dari tiga jenis di dalam pemberiannya kepada karyawan, yakni kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung. Pada kompensasi secara langsung contohnya berupa: gaji dan upah pokok, bayaran prestasi, bayaran bonus, dan bayaran tertanggung. Pada kompensasi secara tidak langsung contohnya berupa: program-program asuransi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

Pada pemberian suatu kompensasi, karyawan juga dituntut oleh perusahaan menjadi seorang yang disiplin dalam bekerja. Pada dasarnya sikap disiplin telah diajarkan dan harus ditanamkan sejak sedini mungkin pada tiap individu, sehingga nantinya dikemudian hari tidak merasa ditekan oleh tuntutan kedisiplinan dalam bekerja. Walaupun sepintar apapun seorang individu dalam menangani suatu pekerjaan, namun individu tersebut tidak memiliki jiwa kedisiplinan, maka semuanya tidak akan berjalan dengan lancar dan semestinya.

Berikut penjelasan kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Dapat diartikan bahwa kedisiplinan merupakan sebagian dari pencapaian kesuksesan seorang karyawan, karena kedisiplinan seorang karyawan juga akan dinilai oleh perusahaan. Semakin baik sikap disiplin karyawan, maka semakin besar pula kesempatan untuk menjadi karyawan tetap bahkan besar kemungkinan perusahaan memberikan posisi kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. Sebaliknya, apabila kedisiplinan karyawan dinilai rendah, maka ancaman pemberhentian kerja bagi mereka cukup tinggi pula. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki kesadaran dan keinginan dalam dirinya untuk taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga proses produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar dan terus berkembang.

Sebelumnya telah dinyatakan bahwa produktivitas perusahaan berasal dari kompensasi dan kedisiplinan karyawan di dalam melakukan kegiatan kerja. Perusahaan selalu melakukan penilaian kegiatan kerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Sehingga keputusan manajer perusahaan untuk melanjutkan atau menghentikan karyawannya tergantung dari kinerja karyawan selama bekerja.

Di dalam meningkatkan kinerja karyawannya, Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo perlu menggunakan kompensasi kerja bagi karyawan demi membangkitkan

semangat kerja karyawan sehingga kinerja mereka kembali meningkat. Selain itu ada juga kedisiplinan yang perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga tidak menurun karena rasa malas yang sewaktu-waktu muncul pada perilaku karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo. Selain itu, juga untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan seluruh karyawan yang ada di dalam lingkungan Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo sebagai populasi dari penelitian ini. Jumlah keseluruhan dari karyawan yang ada pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo sebanyak 42 karyawan PNS.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) “*Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan alasan karena sampel dari penelitian ini seluruh karyawan yang ada di Puskesmas Gending kabupaten Probolinggo berjumlah 43 karyawan.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kompensasi (X_1): Menurut Yani (2012:139) “Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi .
- b. Kedisiplinan (X_2): Menurut Hasibuan (2016:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku
- c. Kinerja Karyawan (Y) : Menurut Wibowo (2016:70) “Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu deskriptif pendekatan kuantitatif berupa analisis regresi berganda, korelasi berganda, uji, dan determinasi. Hal ini dikarenakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang akan diajukan menggunakan statistik. Selain itu, untuk melakukan pengolahan data peneliti menggunakan *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) v.16.0.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011:97) “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada pengujian determinasi dapat menggunakan hasil uji autokorelasi, dengan melihat nilai yang ada pada kolom *Adjust R Square*. Pada kolom tersebut peneliti dapat mengetahui tingkat kemampuan variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan); Peneliti untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, maka peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Menurut Priyatno (2008:81) “Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).” Peneliti merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo.
- 2) H_a : Ada pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 akan diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak. Setelah peneliti melakukan pengujian F, perlu juga mencari besarnya koefisien korelasi (R) yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila $R = 0$ maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sedangkan apabila $R \pm 1$ maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna.

b. Uji t (Parsial); Pada penelitian ini, peneliti ingin menguji apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat, maka pengujian yang dilakukan adalah pengujian uji t. Menurut Priyatno (2008:83) “Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).” Peneliti merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara individu terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo.
- 2) H_a : Ada pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara individu terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending Kabupaten Probolinggo.

Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima, sedangkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Setelah peneliti melakukan pengujian uji t, perlu juga mencari besarnya koefisien korelasi (r) yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila $r = 0$ maka tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut, sedangkan apabila $r \pm 1$ maka kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil persamaan regresi berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS *for windows ver.16.0* dapat dilihat pada tabel

Tabel. 3 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.395	4.318		2.639	.012
	Kompensasi	.240	.148	.232	1.624	.112
	Kedisiplinan	.397	.134	.421	2.954	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2018.

Uji Asumsi Klasik

Diketahui bahwa nilai residual untuk kompensasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan sebesar 0.920 dimana nilai itu menyatakan bahwa > 0.05 signifikansi, sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang ada pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel. 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88672346
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.552
Asymp. Sig. (1-tailed)		.920

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel bebas berada di antara nilai 1-10, yaitu: variabel kompensasi sebesar 1.129 dan kedisiplinan sebesar 1.129. Dari angka-angka tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji oleh peneliti.

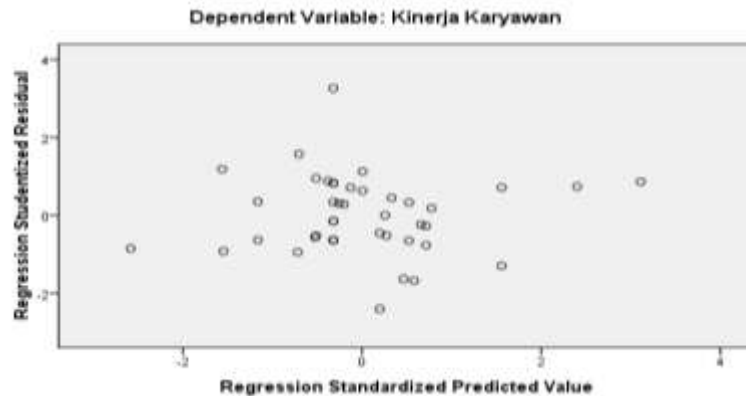
Tabel. 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.395	4.318		2.639	.012		
	Kompensasi	.240	.148	.232	1.624	.112	.886	1.129
	Kedisiplinan	.397	.134	.421	2.954	.005	.886	1.129

Gambar 1: Uji scatterplot

Berdasarkan hasil uji *scatterplot*, dapat dilihat bahwa gambar titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag, menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel. 6 Uji Heteroskedastisitas



Diketahui bahwa pengujian autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson menunjukkan angka sebesar 1.592, sedangkan nilai Durbin-Watson berdasarkan tabel dengan $n = 42$ dan $k = 2$ diperoleh nilai $dL = 1.4073$ dan $dU = 1.6061$, sehingga nilai $2 - dU$ adalah $2 - 1.6061 = 0.3939$. Jadi nilai Durbin-Watson sebesar 1.592 terletak di antara dU dan $2 - dU$ ($1.6061 > 1.592 > 0.3939$), sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam model regresi linear menunjukkan tidak ada autokorelasi.

Tabel. 7 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.545 ^a	.297	.261	1.934	1.592

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2018.

Koefisien Determinasi

Di dalam mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai *Adjusted R square* sebagaimana tabel 15 (Hasil Uji Autokorelasi), menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.261. Koefisien ini memberi penjelasan bahwa 26,10% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 73,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian saat ini.

Hasil Uji Statistik F

Tabel. 8 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.694	2	30.847	8.243	.001 ^a
	Residual	145.949	39	3.742		
	Total	207.643	41			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2018.

Pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS *for windows ver.16.0* diperoleh nilai F hitung berjumlah 8.243, sedangkan pada F tabel dengan $n = 42$ dan $k = 2$ menunjukkan nilai 3.22. Dengan adanya nilai tersebut maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.243 > 3.22$), sehingga H_0 ditolak. Apabila H_0 ditolak, menandakan bahwa variabel kompensasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending kabupaten Probolinggo.

Hasil Uji Statistik t

Tabel. 9 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.395	4.318		2.639	.012
	Kompensasi	.240	.148	.232	1.624	.112
	Kedisiplinan	.397	.134	.421	2.954	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti, 2018.

- a. Nilai Sig. variabel kompensasi yaitu 0.112 dimana mengartikan bahwa lebih besar dari 0.05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 1.624, sedangkan ttabel dengan $n = 42$ dengan persentase 5% menunjukkan angka sebesar 1.68195. Artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.624 < 1.68195$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai Sig. variabel kedisiplinan yaitu 0.005 dimana mengartikan bahwa lebih kecil dari 0.05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 2.954, sedangkan ttabel dengan $n = 42$ dengan persentase 5% menunjukkan angka sebesar 1.68195. Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.954 > 1.68195$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kesimpulan dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh antara kompensasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Gending kabupaten Probolinggo, sehingga hipotesis 1 penelitian dapat diterima.
- Tidak ada pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Gending kabupaten Probolinggo, sehingga hipotesis 2 antara kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Terdapat pengaruh secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Gending kabupaten Probolinggo, sehingga hipotesis 2 antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- Hasil Uji Autokorelasi menunjukkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.261. Koefisien ini memberi menjelaskan bahwa 26,10% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kedisiplinan, sedangkan sisanya sebesar 73,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian saat ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. PROSEDUR PENELITIAN SUATU PENDEKATAN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____, Suharsimi. 2013. PROSEDUR PENELITIAN. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison, Emron, et al. 2016. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2011. APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 19. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Dannie, et al. (2013). PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KOTA BANDA ACEH *Jurnal Manajemen*. Vol2No1. Hal 36-45.Retrieved from

<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/3.36.45.Dannie%20Gunawan>.

Handoko, T. Hani. 2012. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. MANAJEMEN PERSONALIA & SUMBER DAYA MANUSIA Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Liando, Lucky, et al. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTTTELKOM TBK MANADO. *Vol 14 No5. Hal 433-446.* Retrieved from <http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.2/vol.2.no.1/3.36.45.Dannie%20Gunawanhttp://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14242>.

Mangkunegara. 2014. EVALUASI KINERJA SDM. Bandung: PT Refika Aditama.

Mondy, R. Wayne. 2008. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama

Priyatno, Duwi. 2008. MARI BELAJAR *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Yogyakarta: Media Komputer.

Rahmat. 2013. STATISTIKA PENELITIAN. Bandung: Pustaka Setia.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. STATISTIK UNTUK BISNIS & EKONOMI. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. 2010. METODE PENELITIAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. METODE PENELITIAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. METODE PENELITIAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.

_____. 2015. METODE PENELITIAN BISNIS. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Tim Dosen FE UPM. 2017. PEDOMAN PENULISAN SKRIPSI . Probolinggo: Penerbit Universitas Panca Marga.

Tindow, Mohammad Iman, et al. (2014). DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT BANK SULUT CABANG CALACA *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 2*. Hal 1594-1606. Retrieved from <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>.

Tsauri, Sofyan. 2013. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jember: STAIN Jember Press.

Wibowo. 2016. MANAJEMEN KINERJA. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani, M. H. 2012. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.