JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance
(Case Study at Enseval Putera Megatrading Company)

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Enseval Putera Megatrading)

Subandrio [1)] ; Wahyu Gibbran Dwi Putra [2)]
[1)]Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
[2)] Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu
Email: [1)] Gibbran1410@gmail.com ; [2)] Subandrio@umb.ac.id

How to Cite :
Subandri, S., Putra, D, G,W., (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Enseval Putera Megatrading).* Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v4i3

ARTICLE HISTORY
Received [15 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [05 Juli 2023]

KEYWORDS
Compensation, Work Discipline, Employee performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Di Perusahaan dan organisasi, kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan mana pun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, responden sebanyak 55 PT. Enseval Putera Megatrading. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik kompensasi dan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

ABSTRACT

In Companies and organizations, performance is an important thing that must be achieved by every employee in any company because performance is a picture of the work results of employees who have done well and productively. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of employees at Enseval Putera Megatrading Company. This type of research is a quantitative research, as many as 55 respondents Enseval Putera Megatrading Company. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. Data analysis using multiple linear regression model.The results showed that compensation has a positive and significant effect on the performance of employees at Enseval Putera Megatrading Company.

That is, the better the compensation, the employee's performance will increase. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of Enseval Putera Megatrading Company. That is, the higher the work discipline, the employee's performance will increase. Compensation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of Enseval Putera Megatrading Company. That is, the better the compensation and the higher the work discipline, the higher the employee's performance.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan antar perusahaan Real Estate di Indonesia semakin ketat bahkan semakin kompetitif dilingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada jasa real estate yang ada untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan mana pun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan memainkan peranan penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, di samping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu.Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang dinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.Sebagai salah satu anak perusahaan PT Kalbe Farma Tbk terbesar di kota Bengkulu, PT. Enseval Putera Megatrading telah memiliki karyawan yang cukup kompeten dibidangnya karena untuk dapat bergabung di PT. Enseval Putera Megtrading tidaklah mudah harus melalui proses seleksi yang cukup ketat dan panjang dengan harapan agar sumber daya yang di rekrut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mampu membawa perubahan bagi perusahaan.

Di samping itu banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga proses operasional berjalan lebih lambat. Disisi lain, masalah gaji dan bonus juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian gaji dan bonus untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah. Di samping itu faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading yaitu masalah disiplin waktu, banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang tepat waktu sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan menjadi tidak efisien padahal dalam penerapannya, PT. Enseval Putera Megtrading sudah menggunakan teknologi fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2013). Menurut Sutrisno (2016), prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen yang hierarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen yang ditunjuk untuk itu. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002).

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009), adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Menurut Handoko (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat di pengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat

dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan. Menurut As'ad (2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dapat di golongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2017) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh (Ghozali, 2016), berusaha memberikan gambaran atau ilustrasi yang rinci, logis, faktual, dan akurat tentang ciri-ciri, kualitas, dan keterkaitan fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan rumus rata-rata (mean) (Cooper dan Emory, 2006), analisis deskriptif menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi variabel penelitian dan pandangan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini). Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan predeksi nilai dari variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorof-Smirnov* (Uji K-S). Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai Asymp.*Sig* (2-tailed) dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig*. (2-*tailed*)	Keterangan
Kompensasi	0,431	Normal
Disiplin Kerja	0,382	Normal
Kinerja Karyawan	0,274	Normal

Sumber: *Output* SPSS 25 (Lampiran 7)

Dari hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) variabel kompensasi sebesar 0,382, variabel disiplin kerja sebesar 0,431 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,274, sehingga nilai *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) ketiga variabel lebih besar dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini diasumsikan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Uji multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,769	1,300	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,769	1,300	Non Multikolinearitas

Sumber: *Output* SPSS 25 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas melalui uji *Glesjer.* Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,069	Non heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,191	Non heteroskedastisitas

Sumber: *Output* SPSS 25 (Lampiran 7)

Tabel 3 uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 artinya tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Isvandiari dan Fuadah (2017), Jufrizen (2017), Akbar dan Sitohang (2015) dan Chakim (2013) yang mendapatkan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut

Hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan Yudiningsih, et al. (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan mendukung penelitian lain dari (Isvandiari & Fuadah, 2017; Akbar & Sitohang, 2015; Halim, et al., 2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif

manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian didapatkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik kompensasi dan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil ini mendukung penelitian (Akbar & Sitohang, 2015; Halim, et al., 2015; Isvandiari & Fuadah, 2017) yang telah membuktikan pengaruh bersama-sama antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukannya. Siagian (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, begitu juga Hasibuan (2019) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi salah satunya oleh sikap disiplin karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Artinya, semakin baik kompensasi dan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
4. Kompensasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 0,368 atau 36,8% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Saran

1. Bagi Perusahaan.

   Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kompensasi melalui program perlindungan tidak hanya berupa asuransi kesehatan, tapi juga dapat berupa perlindungan lainnya seperti asuransi ketenagakerjaan, asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian. Meningkatkan disiplin kerja dengan cara mengusahkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Meningkatkan kinerja melalui kuantitas kerja yang tinggi, karyawan harus mampu menyelesaikan ragam pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan lebih disiplin dalam bekerja, mengejar target sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga ini tidak hanya berdampak pada karyawan sendiri tetapi kepada perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, A. A. & Sitohang, S., 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 4(10), pp. 1-12.

Arikunto, S., 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, M., 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.

Fathoni, A., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

Ghozali, I., 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajrina, R. A., Mariam, I. & Wijiyanty, M., 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Epigram, 13(2), pp. 129-135.

Halim, F. R., Pradhanawati, A. & Dewi, R. S., 2015. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries). Jurnal Administrasi Bisnis, 2(1), pp. 20-32.

Handoko, H. T., 2010. Efektivitas Kerja. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hariandja, M. T. E., 2009. Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M. S. P., 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilyas, Y., 2002. Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Fekom UI.

Isvandiari, A. & Fuadah, L., 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), pp. 1-8.Mangkunegara, A. P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja

.Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2013. Human resource management. New York: Thompson South-Western.

Prawirosentono, S., 2011. Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. & Sagala, E. J., 2013. Manajemen SDM untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo.

Robbins, S., 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Saydam, G., 2006. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.

Siagian, S. P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwanto, H., Priansa & Juni, D., 2013 . Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Wicaksono, A., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F. & Yulianthin, N. N., 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), pp. 1-10.