

**KOMPENSASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DRATAMA MULIA BELIMBING**

SKRIPSI



Nama : Elis Monica Putri

NIM : 212016237

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**KOMPENSASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DRATAMA MULIA BELIMBING**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Elis Monica Putri

NIM : 212016237

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elis Monica Putri

NIM : 212016237

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dratama Mulia Belimbing.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya terdiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2020



METERAI
TEMPEL
6222BAHF595077751
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Elis Monica Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


Judul: Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Dratama Mulia Belimbing.

Nama : Elis Monica Putri
NIM : 212016237
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I



DR. Omar Hendro, S.E, M Si
NIDN: 0213106902

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020
Pembimbing,
Pembimbing II


Ahmad Adi Arifai, SE, MM
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
a.n Dekan

Ketua Program Studi Manajemen


Zaleha Trihandayani, SE, M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO :

“Semoga kepada siapa saja bahagia tak selamanya perihal mewah. melainkan kesederhanaan menjelma suara sesederhana bunyi hujan menyentuh tanah.”

“Di saat kamu berani melangkah, di situlah kamu akan mengenal dirimu dan semakin dekat pada mimpi-mimpimu.”

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta*
- *Keluarga besar yang telah memberikan dukungan*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E.,M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman seperjuangan Ollak, Ghena, Yaya, Putri, Nada, Ajeng, Vina dan Weli di Universitas Muhammadiyah Palembang
9. Sahabat tercinta Icin, Mia, dan Alsa yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa

yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2020

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elis Monica Putri', written over a light blue rectangular background.

(Elis Monica Putri)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRISPI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xi
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	29

D. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja.....	3
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan.....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel	31
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel	32
Tabel IV.1 Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.8 Kompensasi Kerja.....	53
Tabel IV.9 Motivasi Kerja	55
Tabel IV.10 Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.11 Analisa Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.12 Uji F	61
Tabel IV.13 Uji t	61
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t dan Uji R²
- Lampiran : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Plagiarsm Checker
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Elis Monica Putri/ 212016237/ 2020/ Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dratama Mulia Belimbing

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi penelitian melibatkan 60 orang karyawan, dengan sampel yang digunakan berjumlah 49 orang responden, dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. [1] Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan pengaruh positif kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing.[2] Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan ada pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan : [3] ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing, [4] ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing, [5] ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing. Hasil koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 78,9. Sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Elis Monica Putri / 212016237 / Work Compensation, Work Motivation , and Work Discipline Toward Employee Performance at PT DratamaMuliaBelimbing.

The formulation of problems in this research were was is there any effect of work compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees at PT. Dratama Mulia Belimbing. This study aims at determining the effect of work compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees at PT. Dratama Mulia Belimbing. The type of research was associative. The population consisted of 60 employees. The number of sample was 49 respondents chosen by using a proportionate stratified random sampling technique. The data used were primary and secondary data. The techniques for collecting the data was a questionnaire. The data analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used was multiple linear regression. [1] The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of work compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Belimbing. [2] Simultaneous hypothesis test results proved that there was an effect of work compensation, work motivation and work discipline on the performance of employees of PT. Dratama Mulia Belimbing. The results of hypothesis testing partially proved that: [3] there was an effect of work compensation on the performance of employees at PT. Dratama Mulia Belimbing, [4] there was an effect of work motivation on the performance of employees at PT. Dratama Mulia Belimbing, [5] there was an effect of work discipline on the performance of employees at PT. Dratama Mulia Belimbing. The coefficient of determination showed that the variables of work compensation, work motivation and work discipline contributed 78.9% to employee performance. While the remaining was 21.1% explained by other variables which were not included in this study

Keywords: *work compensation, work motivation, work discipline and employee performance.*

PENGESAHAN

NO. 435 /Abstract/LB/UMP/ 1x / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang *Fa*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia baik maka eksistensi perusahaan di masa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya apabila sumber daya manusia kacau maka jalannya perusahaan pun akan menjadi kacau. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mampu menjadikan perusahaan lebih maju sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Amstrong dan Baron (Dalam Wibowo 2015:7). Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Menurut Saydam (dalam Edy Sutrisno 2017:181).

Menurut Heller (dalam Wibowo 2016 : 322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

PT. Dratama Mulia Belimbing adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi angkutan kayu logging PT. MHP dan PT. TEL. PT. Dratama Mulia Belimbing telah berdiri sejak tahun 2003. PT. Dratama Mulia Belimbing ini berlokasi di Jalan Lintas Prabumulih Kabupaten Muara Enim Kecamatan Belimbing.

Tabel I.1
Pencapaian Kinerja PT. Dratama Mulia Belimbing Periode 2019

Bulan	Target Volume Angkutan Kayu (ton)	Realisasi Volume Angkutan Kayu (ton)	Rasio (%)
Januari	7.000	8.703,90	124%
Februari	9.000	4.831,88	53%
Maret	5.000	8.238,52	164%
April	9.000	6.102,70	67%
Mei	7.000	9.747,72	139%
Juni	10.000	6.802,52	68%
Juli	7.000	4.607,08	65%
Agustus	6.000	5.120,42	85%
September	8.000	7.627,76	95%
Oktober	8.000	7.766,56	97%
November	8.000	5.041,22	63%
Desember	6.000	5.330,70	88%

Sumber : PT. Dratama Mulia Belimbing 2019

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing mengalami penurunan kinerja, hal ini ditunjukkan pada data realisasi yang rata-rata tidak mencapai target. Realisasi yang tidak mencapai target membuktikan adanya penurunan kinerja karyawan. Standar yang disepakati bersama belum tercapai dengan maksimal dikarenakan kinerja karyawan belum mencapai tujuan dari perusahaan.

Adapun faktor lain yang dapat mengurangi kinerja karyawan adalah alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan di PT. Dratama Mulia Belimbing. Sering kali alat atau sarana di PT. Dratama Mulia Belimbing mengalami kerusakan seperti mobil truck dan fuso dikarenakan mobil yang sudah berumur lama akan sering mengalami kerusakan. Perusahaan sering menyampaikan kepada karyawan tentang kondisi perusahaan secara umum yang kurang stabil dalam berbagai kesempatan. Hal ini tentunya berdampak pada kemampuan dan kemauan bekerja dari pekerja.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tepat waktu dengan kinerja, serta kenaikan gaji yang belum sepenuhnya sesuai. Oleh sebab itu karyawan di perusahaan tersebut tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Insentif untuk sebagian besar karyawan tidak diberikan sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan. Tidak diberikannya tunjangan-tunjangan seperti asuransi kesehatan, jaminan hari tua dan asuransi kecelakaan kerja yang jika dibandingkan, sangat tidak sesuai dengan beban kerja yang harus ditanggung setiap harinya. Padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan aman dalam bekerja.

Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan seperti kebutuhan sosial. Perusahaan jarang memberikan rekreasi kepada karyawannya sehingga belum timbul rasa kekeluargaan, persahabatan antar karyawan. Kemudian kurangnya kerja sama antar sesama karyawan di PT. Dratama Mulia Belimbing dikarenakan ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya.

Adapun hal lain yang mempengaruhi rendahnya motivasi adalah kebutuhan akan kehormatan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh atasan. Minimnya pujian yang diberikan atasan apabila karyawan berhasil dengan baik dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan. Perusahaan belum memberikan penghargaan atau reward untuk karyawan yang berprestasi dan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi. Kurangnya kemampuan keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal sehingga berdampak kepada rendahnya motivasi karyawan.

Tabel I.2
Data Absensi karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing
Periode Januari-Desember tahun 2019

No	Bulan	Terlambat (%)	Tanpa Keterangan (%)	Cuti (%)
1	Januari	28%	13%	5%
2	Februari	20%	2%	3%
3	Maret	16%	3%	6%
4	April	13%	5%	5%
5	Mei	10%	3%	3%
6	Juni	20%	7%	3%
7	Juli	18%	8%	7%
8	Agustus	21%	5%	2%
9	September	15%	6%	3%
10	Oktober	11%	2%	3%
11	November	15%	3%	7%
12	Desember	20%	5%	-

Sumber : PT. Dratama Mulia Belimbing 2019

Berdasarkan tabel I.2 di atas masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat dan tanpa keterangan sehingga mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai merupakan kurangnya pengawasan dari atasan kurang terjun langsung kelapangan untuk mengontrol karyawan. Selain itu, pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan di perusahaan hanyalah ancaman saja, tetapi tidak diberlakukan untuk perusahaan. Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing.**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah:
Adakah pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dratama Mulia Belimbing ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dratama Mulia Belimbing.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya kompensasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dratama Mulia Belimbing.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zafana Publishing.
- Anissaul Istifidah, B. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial-Bisnis Vol. 03 No.03*, 05.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hadari, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensf)*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal CKI On SPOT Vol.10 No. 01*, 10.
- Misbahuddin & Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rathmanda, B. O. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Bangunan UD Makmur Tawang Wates Kabupaten Kediri. *Jurnal Simki-Ekonomi Vol. 01 No. 09*, 10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.