

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SAMBAWA
PRABUMULIH**



SKRIPSI

Nama : Dinda Tri Angelina

NIM : 212017191

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SAMBAWA
PRABUMULIH

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Dinda Tri Angelina

NIM : 212017191

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Tri Angelina
NIM : 212017191
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih

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 sendiri 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 jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021



Dinda Tri Angelina
Dinda Tri Angelina

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.
Nama : Dinda Tri Angelina
Nim : 212017191
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2021

Pembimbing I

Y. Fauzi Ridwan
Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M
NIDN: 0023075901

Pembimbing II

Wani Fitriah
Wani Fitriah S.E., M.Si
NIDN: 0228016501

Mengetahui,

**Dekan
a.b. Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Zatcha Tri Handayani
Dr. Zatcha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTO

MOTTO :

“Lakukan apapun yang ingin kamu lakukan, teruskan belajar dan kejarlah mimpimu karena impianmu adalah milikmu sendiri”

(Dinda Tri Angelina)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah Swt. Kupersembahkan Teruntuk Orang-orang Yang Kusayangi :

- ❖ **Papa & mama tercinta, motivator dalam hidupku yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran membesarkanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas cinta papa dan mama kepadaku.**
- ❖ **Saudara kandungku tersayang.**



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Arman Sean dan Ibunda Nuraini tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Fauzi Ridwan, H. Drs., M.M dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Kepada bapak Ir. Supono Yahya dan ibu hermawatie sebagai orang tua kedua saya selama berada dipalembang, yang selalu memberikan saya dukungan moril.
9. Kepada saudara kandungku Arini permata sari, Dwi shabrina ardhiani, Octariansyah bintang nugraha, dan Adriansyah surya anugra yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.
10. Teman seperjuangan terkhusus Yukke sartika sari, Uswathun Khasanah, Nur anisyah, Nia riszky pepbriyanti, Reci herlianti yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi dan semoga persahabatan kita selalu terjaga dan sijolaw squad masih terus ada.
11. Kepada Uswathun Khasanah yang menjadi teman kosan serta menjadi teman seperjuangan saya dalam menulis skripsi ini, terimakasih selalu memberikan saya dukungan, selalu mendengarkan keluhan saya dan yang selalu saya repotkan, terimakasih untuk semuanya and make our dream come true.

12. Terimakasih kepada sahabat terbaik saya Sonia anggraini, wilda rahmi, Ocha Vita rismaya, Elsa dumaria, Fiolindra, rahma apriyeni dan Alfiansyah yang selalu mendengarkan keluh kesah saya dan selalu memberikan dukungan, terimakasih telah hadir dikehidupan saya semoga persahabatan ini selalu terjaga sampai tua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Maret 2021

(Dinda Tri Angelina)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACK.....	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan teori.....	8
B. Penelitian sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis	24

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel	26

D. Populasi Dan Sampel.....	27
E. Data Yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	30

BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Target dan Laba Bersih	3
Tabel III.1 Definisi Variabel Operasional.....	27
Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel.....	29
Tabel IV. 1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin Kerja	44
Tabel IV.3 Uji Validitas Kompensasi	45
Tabel IV. 4 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	48
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	48
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	49
Tabel IV. 9 Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV. 10 Kompensasi.....	52
Tabel IV. 11 Kinerja Karyawan	54
Tabel IV. 12 Analisis Regresi	56
Tabel IV. 13 Uji F.....	58
Tabel IV. 14 Uji t	59
Tabel IV. 15 Koevisien Determinasi.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner**
- Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden**
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**
- Lampiran : Regresi Linear Berganda**
- Lampiran : Uji f dan Uji t**
- Lampiran : Tabel F**
- Lampiran : Tabel t**
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset**
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran : Plagiarism**
- Lampiran : Sertifikat AIK**
- Lampiran : Sertifikat SPSS**
- Lampiran : Sertifikat Komputer**
- Lampiran : Surat Perbaikan Skripsi**
- Lampiran : Biodata Penulis**

ABSTRAK

Dinda Tri Angelina/ 212017191/ 2021/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1] adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, 2] adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. 3] adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Terdapat 3 variabel digunakan, yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi, dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 57 responden yang diambil secara *stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian, menunjukkan : 1] Hasil uji F membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2] Hasil uji t membuktikan ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Dinda Tri Angelina / 212017191 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Compensation on Employee Performance of PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1] was there any effects of work discipline and compensation on employee performance, 2] was there any effect of work discipline on employee performance, 3] was there any effect of compensation on employee performance. This type of research was associative. There were 3 variables used, namely work discipline, compensation, and performance. The population in this study were 130 employees, with a sample of 57 respondents taken by stratified random sampling. The data used primary data. The method of collecting data used questionnaires. The data analysis was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The test results showed that: 1] the F test proved that there was a significant effects of work discipline and compensation on employee performance, 2] the t test proved that there was a significant effects of work discipline and compensation partially on employee performance.

Keywords: Work discipline, compensation and employee performance.



February 2, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Mengelola SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2011: 195). Untuk maksud tersebut, penting bagi setiap perusahaan untuk mengelola kinerja SDM nya dengan baik.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi

suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang Wibowo (2016:07).

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan selesai lebih cepat dan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar - benar ditegakkan.

Salah satu Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi yang merupakan prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (wibowo 2016:289).

PT. Tirta Sambawa Prabumulih, merupakan anak perusahaan di bawah naungan PT. Pertamina, perusahaan ini bergerak pada bidang suplay barang

konstruksi dan perencanaan konstruksi. Selain itu perusahaan ini juga ditugaskan dalam rangka menyiapkan fasilitas alat pengeboran minyak untuk Pertamina. Perusahaan ini juga senantiasa memperhatikan kinerja karyawan guna menjaga agar tetap dapat menjaga kelangsungan aktifitasnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Tirta Sambawa Prabumulih, diketahui salah satu permasalahan mendasar yang sedang dihadapi oleh PT. Tirta Sambawa Prabumulih, yaitu terjadinya fluktuasi dari target dan laba bersih PT. Tirta Sambawa sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target dan laba bersih PT. Tirta Sambawa Prabumulih

Tahun 2015-2019

No.	Periode	Target	Lababersih per tahun
1	2015	Rp.11.500.000.000	Rp. 6.692.847.900
2	2016	Rp.12.500.000.000	Rp. 15.312.435.000
3	2017	Rp.13.500.000.000	Rp. 8.228.751.500
4	2018	Rp.14.500.000.000	Rp.10.217.439.800
5	2019	Rp.14.500.000.000	Rp.6.783.470.000

Sumber: Target dan laba bersih PT. Tirta Sambawa Prabumulih tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel I.I, menunjukkan bahwa adanya laporan target dan laba bersih PT. Tirta Sambawa Prabumulih mengalami penurunan, yang mana bisa dilihat pada tahun ke 3 yaitu pada tahun 2017 laporan laba bersih PT. Tirta

Sambawa Prabumulih menurun hampir 50% jika dibandingkan dengan tahun 2016, dan pada tahun 2018 tingkat pemasukkan PT. Mengalami kenaikan kembali tetapi tidak terlalu signifikan, Ini dikatakan bahwa PT. tersebut tidak mampu mencapai tujuannya dalam beberapa tahun ini. Tirta Sambawa Prabumulih mengalami kenaikan, namun kenaikan tersebut tidak mampu melampaui periode tahun 2016 dan pada 2019 pemasukan PT. Tirta Sambawa ini kembali mengalami penurunan. Maka hal ini memperlihatkan bahwa target dan laba bersih yang dialami PT. Tirta Sambawa Prabumulih dalam beberapa tahun terakhir mengalami ketidakstabilan.

Permasalahan yang ditemukan berdasarkan tabel diatas PT. Tirta Sambawa Prabumulih ini seperti pada saat mensuplai barang konstruksi seperti saat menyiapkan pipa minyak ataupun bahan lainnya, terkadang ada kesalahan perhitungan jumlah barang yang kadang tidak sesuai dengan laporan dan dilapangan, hal ini berkaitan dengan kurangnya alat untuk menyuplai barang tersebut sehingga harus dikerjakan secara manual, sehingga dibutuhkan pemeriksaan ulang untuk memastikan jumlah barang yang display sudah sesuai atau tidaknya, dengan demikian hal ini memberikan dampak terhadap pekerjaan yang menjadi tidak efisien dan memakan waktu lebih lama.

Selain itu, faktor yang menjadi permasalahan yaitu ditandai dengan adanya keterlambatan waktu kerja yang dilakukan oleh atasan, sehingga tidak menjadi contoh yang teladan bagi para karyawannya. Banyak karyawan yang datang telat bekerja dari waktu yang telah diharuskan yang mana jam normal bekerja adalah 07.30 WIB, tetapi mereka seperti sudah terpolat dengan datang ke kantor pada saat

jam 08.00 WIB dengan alasan yang sering diberikan yaitu pekerjaan dan semua system berjalan tepat pada jam 08.00 WIB. Ketidaktepatan waktu tersebut, mencerminkan sikap yang tidak sesuai dengan salah satu tujuan perusahaan, yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi terburu-buru sehingga tidak mengikuti briefing pagi dan prosedur aturan kerja lainnya yang sesuai. Permasalahan yang terjadi didalam perusahaan tersebut juga menyangkut tentang pemberian balas jasa yang diberikan pada atasan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan yang tidak sesuai akan menyebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawannya.

Faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum sempurna salah satunya adalah pemberian gaji belum memadai dan karyawan merasa belum sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Gaji karyawan tetap yang diberikan perusahaan hanya disetarakan dengan tingkat UMR yang berada pada kisaran Rp.2.800.000 , namun jumlah ini dirasakan karyawan tidak sesuai dengan resiko kecelakaan kerja dan beratnya tanggung jawab yang dibebankan karena karyawan juga tidak diberikan tunjangan seperti adanya BPJS dan bentuk tunjangan lainnya, selain itu juga tingkat perekonomian negeri sudah semakin sulit dengan naiknya harga kebutuhan sehari-hari, banyaknya pengurangan karyawan yang terjadi karena disebabkan oleh keadaan sekarang, sehingga karyawan sangat mengharapkan gaji yang lebih tinggi. Selain gaji yang diberikan karyawan juga merasa kurangnya diberikan bonus ataupun insentif yang membuat karyawan

merasa tidak adil dengan apa yang dilakukan karyawan atas pekerjaannya dan menunjang semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Sambawa Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sambawa prabumulih?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sambawa Prabumulih?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sambawa prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sambawa Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada perusahaan PT. Tirta Sambawa Prabumulih.

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairoy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Catherine pernama dan sesilya kempa (2016) Pengaruh
- Dr Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Cetakan keempat Jakarta: Rajawali Pers.
- Febriansyah. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero)tbk. Palembang: Program Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M Rosa Widjojo.(2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus Vol. 25 No. 2 (217-231)*.
- Hasibuan, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan kedua ouluh dua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasrudi (2015) Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indoprima.
- Irwan (2017) Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi Karyawan pada PT. Pertamina(persero), Tbk Pemasaran Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citra Surya Kompensasi dan Disiplin
- M. Iqbal Hasan (2012). *Statistik 2 (statistik inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Prof. Dr. wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sukarani.(2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo.*Jurnal Manajemen*.Diakses 9 Mei 2019 dari C:/User/Delta/Ducuments/Jurnal Manajemen.

Sunyoto,D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno,Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.