

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) VII PAGAR ALAM
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Kurnia Yuningsih

Nim : 21 2015 030

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) VII PAGAR ALAM
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Sarjana Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Kurnia Yuningsih
Nim : 21 2015 030

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kurnia Yuningsih

Nim : 212015030

Kosentrasi : Manajemen

Judul : Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja
PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam
Sumatera Selatan

Dengan ini saya Menyatakan

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi
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 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. Ini saya dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangn dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini setara sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang , Maret 2019


Kurnia yuningsih

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar
Alam Sumatera Selatan

Nama : Kurnia Yuningsih

Nim : 212015030

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, 2019

Pembimbing I

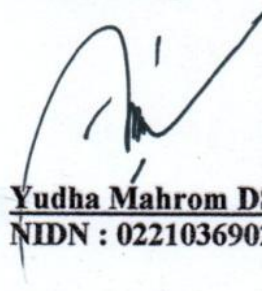


Zhuriyah, Hj S.E., M.Si
NIDN : 0018105606

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, 2019

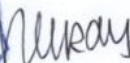
Pembimbing II



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN : 0221036902

**Mengetahui,
Dekan**

u.b ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Motto & persembahan

MOTTO

Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tetapi akan selalu berakhir indah, bagi mereka yang pantang menyerah.

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk;

- 1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan do'a dukungan, dan pertanyaan-pertanyaan terkait perkembangan skripsi setiap hari*
- 2. Saudara saya Edi Haryanto & Lastiono yang tidak banyak membantu tetapi ikut mendo'akan saya selalu .*
- 3. Sahabat-sahabat tersayangku yang tak bisa ku tulis satu persatu*

Dan untuk kampus hijau yang selalu dihati

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehata, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja . peneliti meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pada bidang kerja Perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan, terdapat 18 indikator dengan sampel 89 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS for windows versi 22.0

Uapan terima kasih pertama-tama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada Ayahanda Tugiyono dan Ibunda Sutaryati tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Kakak-kakakku tersayang Lastiono dan Edi Haryanto yang penulis sangat sayangi serta keluarga besar yang telah memberikan dukungannya. Dala penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

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. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan , M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si . Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Zhuriyah, Hj S.E.,M.Si selaku pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si yang telah memberikan saran, motivasi dan bimbingannya kepada penulis dalam pengejaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan khususnya di bagian sdm dan Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti
8. Sahabat-sahabat tercinta semasa kuliah, keluarga manajemen paket 02, teman konsentrasi SDM.2015. Keluarga KKN Posko 121 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terima kasih atas semangat dan bantuannya
9. Untuk adik kosan mita, rati terima kasih yang selalu memberikan dukungan dan semangat dengan sepenuhnya
10. Untuk almamater dan kampus hijau yang selalu dihati

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian. Akhirul kalam dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari semuanya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan untuk penyusunan skripsi selanjutnya .

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, Amin yarobal' alamin

Wasalamu'alaikum, Wr, Wb

Palembang , Maret 2019
Penulis ,

Kurnia yuningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA	xii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan teori	8
B. Penelitian sebelumnya	28
C. Kerangka pemikiran	30
D. Hipotesis	30
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Oprasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data Yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Anlisis Data Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan	58

BAB V: HASIL PENELITIAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	PENJUALAN TEH	4
TABEL 3.1	OPERASIONALISASI VARIABEL	32
TABEL 3.2	KERANGKA SAMPEL	34
TABEL 4.1	UJI VALIDITAS	46
TABEL 4.2	UJI REABILITAS	47
TABEL 4.3	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	48
TABEL 4.4	KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	49
TABEL 4.5	HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	50
TABEL 4.6	HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI	51
TABEL 4.7	HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN	53
TABEL 4.8	ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA	54
TABEL 4.9	HASIL UJI BERSAMA-SAMA (UJI F).....	55
TABEL 4.10	HASIL UJI T.....	56
TABEL 4.11	UJI DETERMINASI	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner**
- Lampiran : Tabulasi**
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas**
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, R2**
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden**
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset**
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi**
- Lampiran : Sertifikat AIK**
- Lampiran : Sertifikat TOEFL**
- Lampiran : Biodata Penulis**

ABSTRAK

Kurnia Yuningsih/212015030/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam Sumatera Selatan. Populasi penelitian ini berjumlah 115 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun persial terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan hal ini dapat dilihat dari regresi linier berganda.

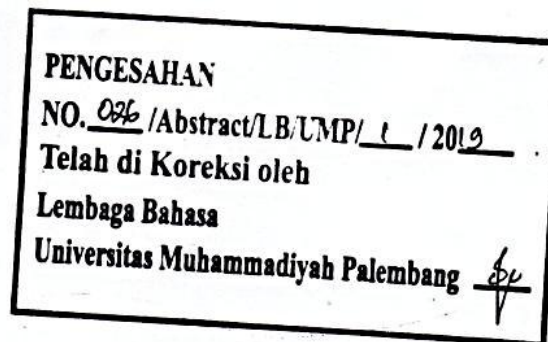
Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja

Abstrack

Kurnia Yuningsih/212015030/2019/The Influence of Compensation and Work Discipline on the Performance of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam, South Selatan/Human Resource Management.

The problem of this study was there any influence of compensation and work discipline on the performance of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam, South Sumatra. The objective of this study was to find out whether or not there was the influence of compensation and work discipline on the performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam South Sumatra. The population of this study amounted to 115 people. The sample used in this study was 89 employees. This study used a primary data. The data analyses used were quantitative and qualitative analysis by using multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results of this study indicated that there was a positive influence between compensation and work discipline simultaneously and partially on the performance of PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam South Sumatra. It could be seen from multiple linear regression.

Keywords: compensation, work discipline, and performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Sebagai negara yang berada dalam status negara berkembang, bangsa Indonesia telah mengalami banyak perkembangan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di segala bidang. Dalam hubungan dengan gerak maju perkembangan dunia, salah satu aspek yang perlu dipersiapkan bangsa Indonesia yang sudah memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah kemampuan masyarakat secara keseluruhan sebagai sumberdaya manusia untuk bersaing dalam berbagai kegiatan.

Dalam suatu perusahaan sumberdaya manusia mempunyai peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja yang tinggi. Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Dalam perusahaan, sumberdaya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jadi, perusahaan dengan

karyawan sesungguhnya saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Selain peralatan, material, modal, suatu perusahaan membutuhkan manusia untuk mengelola dan melaksanakan berbagai pekerjaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan. Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Tanpa karyawan perusahaan tidak bisa berkembang. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya karena manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan tersendiri yang harus di penuhi, kebutuhan inilah yang mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) didirikan pada tahun 1996 merupakan perusahaan BUMN milik pemerintah indonesia, kepemilikan perusahaan ini dimiliki oleh pemerintah indonesia yang memiliki saham dominan diatas 50% (Major Stakeholder) sehingga fungsi manajemen dan kebijakan perusahaan digerakan oleh pemerintah indonesia. PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) sebelumnya merupakan perkebunan nasionalisasi dari pemerintah belanda.

PT. Perkebunan Nusantara VII Pagar Alam merupakan salah satu badan usaha milik swasta (Perseroan Terbatas) perusahaan berlokasi di Pagar alam Sumatera Selatan di Pegunungan. Yang bergerak di bidang Perkebunan TEH.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memerlukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Wibowo (2016 :3).

Kinerja karyawan pada PTPN VII Pagar Usaha Pagar Alam masih belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyesuaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu contohnya apa yang diberikan tugas oleh perusahaan tidak langsung dikerjakan dan karyawan sering menunda-nunda waktu dalam berkerja dan karyawan setiap kali melakukan pekerjaan sering mengobrol tidak penting dan itulah menyebabkan kinerja karyawan tersebut tidak mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dan memuaskan salah satunya disebabkan oleh disiplin yang belum maksimal dalam disiplin perusahaan, kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaannya, yaitu contohnya kompetensi belum sesuai dengan pekerjaan, ada karyawan atau staf yang kurang menguasai substansi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi antara sesama karyawan

Tabel I.I
Penjualan Teh PTPN VII Pagar Alam Unit Usaha Pagar Alam
tahun 2013-2017

No	Tahun	Target	Realisasi
		penjualan	penjualan
1	2013	4.002.055	3.468.380
2	2014	4.096.000	3.800.810
3	2015	4.020.000	4.196.080
4	2016	4.060.000	3.885.260
5	2017	4.159.283	3.746.650

Sumber Data PTPN VII Unit Usaha Pagar Alam:

Berdasarkan tabel diatas penjualan teh tahun 2013 sampai dengan 2017 target penjualan di PTPN VII Pagar Alam. Penjualan belum tercapai tahun 2013 sampai 2015 terjadi kenaikan penjualan, tetapi tahun 2016 dan 2017 penjualan kembali menurun.

Turun naiknya penjualan ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan tujuan tersebut diharapkan agar karyawan selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan

secara maksimal dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan, yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan langsung. Menurut Malayu Hasihbuan (2017 : 118)

Salah satu permasalahan PTPN VII Pagar Alam yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi berupa pemberian gaji bahwa gaji yang seharusnya diberikan pada tanggal 1 namun sekarang gaji yang diberikan pada pertengahan bulan tanggal 15. Menurut Surat keputusan PTPN7 dengan Nomor Surat SDM/VII/RHS/195/2017, Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan nomor 684/KPTS/DISNAKERTRANS/2017 tanggal 30 Oktober 2017 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2018 gaji yang seharusnya diberikan sebesar Rp. 2.595.995, namun gaji yang diberikan masih dibawah (UMP) yaitu hanya sebesar Rp. 2.160.000.

Selain itu juga kurangnya pemberian upah yang diberikan kepada karyawan terlihat pada saat pemberiaan upah karena tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan, serta tidak adanya pemberian bonus untuk karyawan yang sudah mencapai target realisasi penjualan. Dan seharusnya perusahaan juga memberikan kebijakan seperti pemberian insentif berupa materi atau penghargaan kepada karyawan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang mrosot akan menjadi penghalang dan memperlambat

pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo dikutip dalam Edy Sutrisno (2017:86)

Permasalahan disiplin kerja PTPN VII Pagaram masih belum efektif dalam mendisiplinkan karyawan, sehingga kondisi kerja karyawan menjadi tidak kondusif, dan berdampak pada pekerjaannya menjadi tidak efisien. Hal ini ditunjukkan dengan pola masuk kerja karyawan, yang seharusnya pada pukul 08:00, akan tetapi masih terdapat karyawan yang sering masuk kerja pada pukul 08:30. Begitu juga saat jam kerja yang seharusnya berakhir pada pukul 16:00, namun pada pukul 15:45 aktivitas bekerja sudah dibubarkan terpolanya kebiasaan karyawan yang kurang disiplin tersebut, disebabkan kurangnya sanksi hukuman yang diterapkan oleh pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.

Sebagaimana tidak berfungsinya sanksi hukuman tersebut, diakibatkan oleh pimpinan yang tidak tegas dalam menyikapi karyawan yang melakukan pelanggaran, sebab pimpinan terkesan menyepelekan tindakan yang dilakukan karyawan. Serta tidak adanya pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan yang melakukan aktivitas bekerja , sehingga pola bekerja yang dilakukan karyawan kepada

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan ruang lingkup masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut Adakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Pagar Alam Sumatera Selatan sebagai informasi untuk kebijakan dalam membenahi para karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa & dosen ataupun penelitian lebih lanjut di fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Wairooy (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero, Tbk. Pemasaran Region VII :Makassar* Volume. 4. No. 1, 2017

Ananta satedjo dan sesilya kempa (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Surabaya: Agora.

Catherine Purnama dan Sesiliya Kempa (2016) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima* Surabaya. AGORA 4 (2): 33-39.

Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenadamedia Group

Edy Sutrisno (2015) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenandamedia Group.

Edi Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan praktik* Jakarta :Rajawali Persada

Malayu S.P Hasibuan (2009) *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

Malayu S.P Hasibuan (2013) *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta :* Rineka Cipta.

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber daya manusia jakarta:Bumi Aksara*

Malayu S.P Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 18).Jakarta : Bumi Aksara.

Saban Echdar (2017) *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis* Bogor Ghalia Indonesia

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :CV Alfabeta.

Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

Sugiyono(2017) *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Suharsimi Arikunto (2010) *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta

Singodimejo, Sutrisno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana

Soekidjo Notoatmodjo (2015) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Syofian Siregar (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenandamedia Grup.

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Jakarta : Rajagrafindo Persada