

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ALKON SRIWIJAYA PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : Via Ana Lestari

NIM : 212016076

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ALKON  
Sriwijaya Palembang  
Nama : Via Ana Lestari  
NIM : 212016076  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2020

Pembimbing I,



Edy Ciswani, S.E., M.Si  
NIDN: 0027086001

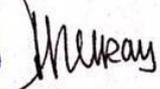
Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.Si  
NIDN: 0205088201

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Via Ana Lestari

NIM : 212016076

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT ALKON Sriwijaya Palembang

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.

Palembang, Februari 2020



Via Ana Lestari

## ABSTRAK

Via Ana Lestari/212016076/2020/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alkon Sriwijaya Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alkon Sriwijaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alkon Sriwijaya Palembang. Populasi penelitian di PT. Alkon Sriwijaya Palembang ini adalah 102 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 50 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = -0,869 + 0,243X_1 + 0,954X_2$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (81,037) > F_{tabel} (2,42)$  dengan signifikan  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Secara parsial diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,220) > t_{tabel} (1,677)$  dengan signifikansi  $0,031 < sig \alpha = 0,10$ . Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (11,721) > t_{tabel} (1,677)$  dengan signifikansi  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Uji koefisien determinasi 0,766 (76,6%) variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

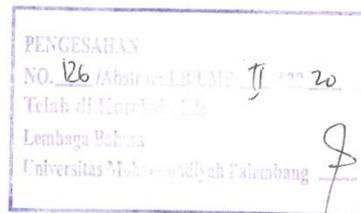
Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Via Ana Lestari / 212016076/2020 / Effect of Work Compensation and Discipline on Employee Performance of PT. Alkon Sriwijaya Palembang/Human Resources Management

The formulation of the problem in this research was Is there any influence of Work Compensation and Discipline on the Performance of Employees of PT. Alkon Sriwijaya Palembang. This study aimed to determine the effect of Work Compensation and Discipline on the Performance of Employees of PT. Alkon Sriwijaya Palembang. The study population at PT. Alkon Sriwijaya Palembang was 102 employees. Samples were selected as many as 50 employees. The type of research used was Associative. Data collection techniques in research was a questionnaire. Analysis of the data used in this study were qualitative and quantitative. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) with a significant level of 10%. The results showed that the influence of compensation and work discipline on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = -0.869 + 0.243X_1 + 0.954X_2$ . Simultaneously showed a positive and significant effect of compensation and work discipline on employee performance with a value of  $F_{count} (81.037) > F_{table} (2.42)$  with a significant  $0.000 < sig \alpha = 0.10$ . Partially known compensation has a significant effect on employee performance with a  $t_{count} (2.220) > t_{table} (1.677)$  with a significance of  $0.031 < sig \alpha = 0.10$ . Work discipline has an effect on employee performance with  $t_{count} (11,721) > t_{table} (1,677)$  with significance  $0,000 < sig \alpha = 0,10$ . Test the coefficient of determination of 0.766 (76.6%) compensation and work discipline variables are able to explain the employee's performance. While 23.4% is influenced by other factors outside the study.

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Employee Performance





## PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alkon Sriwijaya Palembang.** Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Juairi dan Ibunda Asrita, Saudara-saudaraku tercinta Fizka Gustiani Putri, Surya Wardana, Wanda Aspirana Suratman, Agung Saputra, Lista Febriani, teman-temanku Aditia Zulkarnain, Leo Nardo, Emelia Kontesa, Cindy Claudia Pratama, Rahma Dwi Kartika, Irma Pramadani, Wini Apriliani, Yosi Ulan Dari, Susma Dewi dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Alkon Sriwijaya Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2020

Via Ana Lestari

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DATAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis .....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	34

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Penyelesaian Proyek .....	3
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	32
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel IV.7 Kompensasi (X1) .....	54
Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X2) .....	57
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
Tabel IV.10 Uji F.....	62
Tabel IV.11 Uji t.....	63
Tabel IV.12 Uji Determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Arif Yusuf Hamali,SS.,MM., 2018:2)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. ( Dr. Yoyo Sudaryo,2018:205). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

Kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan, dan memotivasi karyawan serta meningkatkan prestasi karyawan. (Kasmir, 2019:235)

Selain kompensasi, Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. (R. Supomo, 2018:134)

PT. Alkon Sriwijaya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *general contractor* cukup besar di Palembang yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana, karyawan bekerja dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringkali terjadi kesalahan, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak bersemangat dan kurangnya motivasi yang tinggi untuk belajar hal-hal

yang baru. Kemudian masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang dan menyebabkan keterlambatan hadir kembali untuk memulai aktivitas kerja yang telah diberikan sehingga bisa menimbulkan keterlambatan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang seharusnya pekerjaan kantor tersebut harus diselesaikan dua hari namun terjadi keterlambatan dan mengulur waktu bisa sehari bahkan lebih dari yang ditetapkan perusahaan. kurangnya bersosialisasi dan kerja sama antar karyawan, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja sama. Padahal kerjasama dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data pencapaian target atau jumlah proyek yang harus diselesaikan PT Alkon Sriwijaya Palembang

**Tabel I.1**

Target dan Realisasi Penyelesaian Proyek  
Pada PT Alkon Sriwijaya Palembang

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
<b>2014</b>	12	11	91,7%
<b>2015</b>	12	9	75%
<b>2016</b>	12	7	58,3%
<b>2017</b>	12	6	50%
<b>2018</b>	12	5	41,7%

Sumber : PT. Alkon Sriwijaya Palembang,2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa selama tahun 2014 sampai 2018 perusahaan tidak mampu memenuhi target kerja atau jumlah proyek yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan.

Selain itu pemberian kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan, namun yang menjadi permasalahan di dalam perusahaan tersebut terkait dengan insentif yang termasuk dalam kompensasi finansial, dimana ditemukan bahwa insentif yang diberikan PT Alkon Sriwijaya atas pekerjaan yang mereka lakukan yang melebihi target standar tidak diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan, tidak bersemangat dan mengalami penurunan kinerja. Kemudian perusahaan juga kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan dimana perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan non staff, padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu kompensasi non finansial juga memengaruhi kinerja karyawan yaitu, fasilitas kerja. Dengan diberikannya fasilitas yang memadai karyawan dapat lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Namun yang terjadi di PT Alkon Sriwijaya kurangnya fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti,

kurangnya pendingin ruangan (AC) dan komputer, kemudian alat transportasi seperti sepeda motor yang diberikan hanya cukup untuk beberapa karyawan saja.

Faktor lain yang juga turut menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada PT Alkon ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, kurangnya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 08.00 wib tapi karyawan datang jam 09.00 wib bahkan ada yang lebih. Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan yang sering menyalahgunakan wewenang dan peraturan-peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Serta kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan.

Berikut rekap daftar hadir PT Alkon Sriwijaya Palembang dalam 5 tahun terakhir :

**Tabel 1.2**

Daftar Absensi Karyawan PT Alkon Sriwijaya Palembang

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah hari Kerja</b>	<b>Persentase</b>
<b>2014</b>	105	312	0,42%
<b>2015</b>	105	312	0,49%
<b>2016</b>	102	312	0,55%
<b>2017</b>	102	312	0,61%
<b>2018</b>	102	312	0,70%

Sumber : Rekap absensi karyawan PT Alkon Sriwijaya Palembang,2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Alkon Sriwijaya Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari persentase karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir yang mengalami peningkatan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. Alkon Sriwijaya Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alkon Sriwijaya Palembang?**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alkon Sriwijaya Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alkon Sriwijaya Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

#### 1. Bagi Penulis

Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai sistem informasi manajemen khususnya tentang kompensasi dan disiplin kerja.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT Alkon Sriwijaya Palembang dalam mengatasi masalah mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja.

#### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Ali Wairooy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makasar: Politeknik Informatika .  
<https://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/article/view/3442>

Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku SERU.

Dwi Priyanto (2016), SPSS Handbook: Analisis data, olahan data, dan penyelesaian kasus-kasus statistic. Yogyakarta : MediaKom

Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Jakarta:kencana.

Harbani Pasolong (2010) Teori Administrasi Publik. Bandung:Alfabeta

Hiskia Alexis Kelianta Tarigan (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung : Prodi S1Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom. Vol 4. No 2. Hal 1460-1465.

<https://repository.unja.ac.id/208/3/tabel-f-0-10.pdf>

<http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>

Iqbal Hasan (2012). Pokok-pokok Materi Statistik 1. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, dkk (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/index> Vol 10. No 1.Hal 273-283

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Nanang Tegar. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan. Yogyakarta: Quadrant.

Roy Irawan dan Handayani (2018,Maret). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Program Studi Manajemen Administrasi*. Diakses 28 November 2019, <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537/2027> Vol II.No 1.Hal 2-3

R Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

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

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, cv

Yoyo Sudaryo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi