

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT ARTA BOGA CEMERLANG PALEMBANG**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



**Nama : NAUFAL MURTADHA
NIM : 212014345**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT ARTA BOGA CEMERLANG PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : NAUFAL MURTADHA
NIM : 212014345**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Naufal Murtadha

NIM : 212014345

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penyalinan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Februari 2020

Penulis



Naufal Murtadha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
PT ARTA BOGA CEMERLANG PALEMBANG

Nama : Naufal Murtadha
Nim : 212014345
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal, Maret 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II



Fitantina, Hj. S.E., M.Si.
NIDN: 0028026301

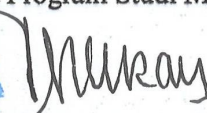


Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya.”

(QS. Ath-Thalaq: 3)

“Sesungguhnya perbuatan baik itu dapat menghapus perbuatan buruk.”

(QS. Hud: 114)

Skripsi dipersembahkan kepada

- **Ayahanda Arfan dan Ibunda Sri Helmayati**
- **Kepada Saudara-saudaraku**
- **Almamater Hijau**

PRAKATA



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.” Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan Ibu Hj. Fitantina, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Pembimbing II. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Diah Isnaini, S.E., M.M., Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu dalam memberikan data kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Sahabat-sahabat terbaikku.

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 dimasa yang akan datang pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2020

Penulis

Naufal Murtadha

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Kompensasi.....	16
3. Disiplin	21

	4. Motivasi.....	25
	B. Penelitian Sebelumnya.....	29
	C. Kerangka Pemikiran.....	32
	D. Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	33
	B. Lokasi Penelitian.....	34
	C. Operasionalisasi Variabel.....	34
	D. Populasi dan Sampel.....	35
	E. Data yang Diperlukan.....	36
	F. Metode Pengumpulan Data.....	36
	G. Uji Instrumen.....	37
	H. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
	I. Jadwal Penelitian.....	43
	J. Sistematika Penulisan.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	43
	1. Gambaran Umum PT. Arta Boga Cemerlang.....	43
	2. Hasil Ujicoba Insrumen.....	45
	3. Deskripsi Data Penelitian.....	48
	4. Hasil Analisis Data.....	56
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
	1. Pengaruh Langsung.....	65

	2. Pengaruh Tidak Langsung	69
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	72
	B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang Tahun 2017–2019	4
Tabel I.2 Jumlah Kehadiran Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang bulan Januari-Oktober 2019.....	6
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator Penelitian.	34
Tabel III.2 Kerangka Sampel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	47
Tabel IV.3 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X_1).....	48
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Disiplin (X_2)	50
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z).....	52
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel IV.7 Pengaruh Kompensasi atau Disiplin Secara Parsial Terhadap Motivasi	57
Tabel IV.8 Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja.....	59
Tabel IV.9 Hasil Perhitungan <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung), <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung), dan <i>Total Effect</i> (Pengaruh Total).....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar III.1 Diagram Jalur Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.....	40
Gambar IV.1 Diagram jalur Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Motivasi	58
Gambar IV.2 Diagram jalur Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.....	61
Gambar IV.3 Diagram jalur Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel Isaac dan Michael Untuk Penentuan Sampel Penelitian
- Lampiran 2 Surat Pengantar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Hasil Uji Coba
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Karakteristik Responden
- Lampiran 6 Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner
- Lampiran 7 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 8 Rekapitulasi Rata-Rata Variabel Penelitian
- Lampiran 9 Hasil Output Anaisis Jalur
- Lampiran 10 r Tabel
- Lampiran 11 F Tabel
- Lampiran 12 t Tabel
- Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 16 Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 17 Foto Copy Sertifikat Toefl
- Lampiran 18 Plagiatrism Checker

ABSTRAK

Naufal Murtadha/ 212014345/ 2020/ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang/ Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang? (2) adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja di PT Arta Boga Cemerlang Palembang? (3) adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang? Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang (2) pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja di PT Arta Boga Cemerlang Palembang (3) pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang, dengan sampel diambil menggunakan Tabel Isaac dan Michael dengan taraf 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 84 orang. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan analisis jalur I yaitu $Z = 0,391X_1 + 0,489X_2 + 0,517$ dan analisis jalur II yaitu $Y = -0,142X_1 + 0,405X_2 + 0,490Z + 0,693$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan (1) Ada pengaruh signifikan kompensasi atau disiplin kerja terhadap motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. (2) Ada pengaruh signifikan kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja di PT Arta Boga Cemerlang Palembang. (3) Ada pengaruh signifikan kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja, Motivasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap paling penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini menyebabkan adanya keharusan dari setiap organisasi atau perusahaan untuk selalu memantau partisipasinya dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Salah satu pantauan yang dilakukan adalah dengan mengamati kinerja karyawan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:189) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (1) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan; (2) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Sedangkan A. Dal e timple yang dikutip oleh A.A. Anwar

Prabu Mangkunegara (2006:15) menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sifat dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, kompensasi, dan iklim organisasi.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan layanan dan keuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi pendidikan tanggungan, dan pengalaman, kemampuan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, pemerintah dan undang-undang, keadaan ekonomi atau biaya hidup, produktivitas kinerja karyawan, posisi jabatan karyawan, kondisi-kondisi pekerjaan.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut G. R. Terry (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2014:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

PT Arta Boga Cemerlang Palembang merupakan perusahaan *consumer goods* yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari. Berawal dari minuman kesehatan tradisional dengan bahan dan proses

terstandar berkualitas tinggi, PT Arta Boga Cemerlang Palembang telah berkembang semakin modern tanpa meninggalkan nilai-nilai positif dan luhur yang dicetuskan oleh pendiri perusahaan. Beragam produk mulai dari makanan, minuman, hingga produk perawatan diri telah lama menjadi bagian dari kehidupan konsumen Indonesia. Beberapa di antaranya adalah Formula, Tango, Teh Gelas, MintZ, Blaster, Oops, dan Kiranti. Bahkan, karena kualitasnya, produk OT telah hadir di pasar internasional dan dapat dinikmati oleh konsumen mancanegara. Sejak tahun 1985, PT. Arta Boga Cemerlang memulai perjalanannya di bidang distribusi. Berkat upaya keras serta terus menjaga komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik, Arta Boga Cemerlang mampu mendapatkan pengakuan sebagai perusahaan distributor terbaik di Indonesia.

Kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang, hal ini dapat dilihat dari tepat kinerja karyawan belum bekerja dengan baik, karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, kinerja karyawan belum mencapai target yang di tentukan perusahaan, belum melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, dalam melaksanakan tugas karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan seperti keterlambatan membuat laporan, kurangnya komputer dan laptop. Hal ini menyebabkan standar kinerja masih di bawah rata-rata.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Tabel I.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang
Tahun 2017–2019

Kategori	Jumlah Karyawan	Tahun 2017		Tahun 2018		Sampai dengan Oktober Tahun 2019	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak Baik	110	6	5,45	6	5,45	8	7,27
Kurang Baik	110	8	7,27	10	9,09	12	10,91
Cukup Baik	110	36	32,73	48	43,64	47	42,73
Baik	110	60	54,55	46	41,82	43	39,09

Sumber : Bagian HRD PT. Arta Boga Cemerlang Palembang Tahun 2019

Tabel I.1 menjelaskan kondisi kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Pada tahun 2017 kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Palembang dalam kategori baik sebesar 54,55%, pada tahun 2018 dalam kategori baik 41,82%, dan sampai bulan Oktober tahun 2019 dalam kategori baik sebanyak 39,09%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.

Hasil wawancara peneliti dengan supervisor di PT Arta Boga Cemerlang Palembang pada tanggal 17 Desember 2019 didapatkan informasi bahwa kinerja tidak baik apabila karyawan hanya mampu mencapai < 50% dari target penjualan, kinerja kurang baik apabila karyawan hanya dapat mencapai target penjualan antara 50% sampai dengan 65%, kinerja cukup baik apabila karyawan sudah mencapai target penjualan antara 66 % sampai

dengan 80%, dan kinerja baik apabila karyawan mencapai target penjualan > 80%.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang yang berupa gaji, *reward* dan tunjangan. Tunjangan-tunjangan yang berupa kesehatan jiwa. Namun karyawan mengalami tidak kesesuaian dengan gaji yang disebutkan di atas, gaji sering mengalami keterlambatan dan *reward* yang di berikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut di rasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Gaji karyawan berkisar antara 2.300.000 sampai dengan 2.500.000 Gaji Upah Minimum Provinsi (UMP) Rp3.388.000.- sebanyak 25% karyawan atau 36 karyawan yang gajinya di bawah UMP.

Kurangnya teladan dari pemimpin dalam menerapkan kedisiplinan, masih adanya karyawan yang sering terlambat bahkan lebih dari toleransi yang diberikan, kemampuan karyawan belum sesuai target, dalam penyeleksian karyawan yang masuk bekerja di perusahaan masih banyak yang belum mencapai rata-rata target perusahaan.

Belum disiplinnya karyawan dapat dilihat pada bulan Januari-Oktober 2018.

Tabel I. 2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang
bulan Januari-Oktober 2019

Bulan	Persentase kehadiran	Persentase Penyebab Ketidakhadiran		
		Terlambat	Tanpa Keterangan	Mangkir
Januari	84%	9%	4%	3%
Febuari	79%	12%	4%	5%
Maret	79%	11%	4%	6%
April	81%	10%	5%	4%
Mei	80%	10%	5%	5%
Juni	78%	12%	5%	5%
Juli	77%	14%	6%	4%
Agustus	82%	10%	4%	4%
September	83%	10%	4%	3%
Oktober	84%	10%	3%	3%

Sumber: PT Arta Boga Cemerlang Palembang Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan data absensi karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang menunjukkan masih ada karyawan yang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan keluar di saat jam kerja diakibatkan tidak diberikan sanksi dan hukuman yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin, pengakuan atau balas jasa yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, atasan yang tidak bersikap adil terhadap pemberian balas jasa dan hukuman yang dapat merangsang terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga tingkat disiplin kerja masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini tentang **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja di PT Arta Boga Cemerlang Palembang?
3. Adakah pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi atau disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi di PT Arta Boga Cemerlang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di dalam penelitian, serta dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan praktik dan teori-teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia yang lebih baik, khususnya dalam kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi, terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dalam topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

A.A Anwar Prabu Makunegara. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Bandung : Rafika Aditama.

Danang Sunyoto. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Dessler Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

Defriavi Kavela. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 2*.

Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi. *Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 323-331*

Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: B.P.F UGM.

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Imam Ghozali. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Kasmir. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Khaerul Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Malayu S.P. Hasibuan. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mansur dan Marifah. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening*". *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 2 No. 1*.

Mardika Astutik. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (studi PO Efisiensi Jurusan Yogyakarta-Cilacap), *Jurnal Administrasi Bisnis, Vo. 2, No. 1, Hal. 64-75*.

M. Iqbal Hasan. (2014). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia. Indonesia, Bogor.

Noor Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.

Nurul Hidayah. (2016). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY)." *Jurnal Manajemen Vol 1 No. 1, 2016*.

Pardede Ratlan. (2014). *Analisis Jalur*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rachmawati Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sadarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama.

Sagala Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sagala Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo.

Singarimbun, M dan Sofyan Effendi. (2005). *Metode Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta : Pustaka LP3 ES. Indonesia.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo . (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

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