

ANALISA KORELASI PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Titin

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan

Titinunisla543@gmail.com

ABSTRAK: Karyawan atau Tenaga Kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin, Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah mahluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.. Tugas penting MSDM adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat hasil yang efektif dan efisien.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan sistem kompensasi (X_2) terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengetahui variabel manakah diantara variabel disiplin kerja dan sistem kompensasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan dan latar belakang diatas maka dapat ditulis suatu hipotesis yaitu diduga Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, Metode analisis data: validitas, realibilitas, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. hasil analisa menunjukkan bahwa $X_{1.1} = 0,692, X_{1.2} = 0,758, X_{1.3} = 0,790, r_{hitung} X_{2.1} = 0,744, X_{2.2} = 0,759, X_{2.3} = 0,622. r_{hitung} Y_{1.1} = 0,730, Y_{1.2} = 0,615 Y_{1.3} = 0,508.$ dengan t tabel 0,2579. sedangkan uji reabilitas $X_1 = 0,770. r_{hitung} X_2 = 0,752 r_{hitung} Y = 0,585$ lebih besar dari standart reliabilitas $x_1 = 0,758 x_2 = 0,720 y = 0,582$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ untuk uji regresi $Y = 6.249 + 0,225X_1 + 0,305X_2.$ Uji korelasi diperoleh 0,429 x_1 dan x_2 0,529. uji determinasi diperoleh 0,668 (66,8 %). uji t $t_{hitung} (X_1) = 3,621$ dan $t_{hitung} (X_2) = 4,771$ dengan $t_{Tabel} = 2,011.$ dan uji F diperoleh $F_{hitung} = 19,347 > F_{Tabel} = 3,16.$ maka yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja (X_1). Berdasarkan hasil penelitian analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan sistem kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja (X_1) dan sistem kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dan dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Sistem Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2014:9).

Menurut Sadili Samsudin (2010:22) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.” Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau

jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk meraih semua itu tentu saja kinerja pegawai menjadi bagian penting untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara mendasar, Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Selain disiplin kerja, kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh sistem kompensasi pegawai. Menurut Yani dalam Bonaventura Stella (2015:3), sistem kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan diberikan penghargaan baik berupa *financial* ataupun *nonfinancial*. Dengan adanya penghargaan tersebut, pegawai cenderung memiliki harapan

(ekspektasi) untuk dapat berkerja dengan baik agar memperoleh penghargaan tersebut. Untuk mendukung peningkatan kerja, sistem kompensasi diperlukan untuk memotivasi para pegawai agar dapat membentuk perilaku kerja yang baik hingga nantinya tercipta kinerja yang baik pula. Namun demikian banyak pula organisasi yang mengabaikan potensi tersebut dengan suatu pandangan bahwa “kompensasi tidak lebih dari sekedar *cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya menurunnya motivasi kerja pegawai, penurunan prestasi kerja pegawai, menurunnya komitmen kerja, serta ketidakpuasan kerja yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Penelitian yang dilakukan oleh Donny Prakasa Utama dalam Bona Ventura (2015 ; 2) menyimpulkan bahwa sistem kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000., Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai ,Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai ,Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh di antara dari disiplin kerja dan sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai

Dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu harus mengerti dan memahami arti “manajemen”.

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Menurut G.R. Terry (2010 ; 16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jika dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2010 : 13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan unruk peluang baru.

Menurut Gary Dessler (2015:4) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Proses manajemen sumber daya manusia mempunyai 5 fungsi dasar yaitu:

- **Perencanaan**, Menetapkan sasaran dan standar ; mengembangkan aturan dan

prosedur ;mengembangkan rencana dan peramalan.

- **Pengorganisasian.** Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan; membentuk departemen; mendelegasikan otoritas kepada bawahan; menetapkan saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
- **Penyusunan Staf.** Menentukan tipe orang yang harus anda perkerjakan; merekrut karyawan prospektif; memilih karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan; menetapkan standar kinerja; mengevaluasi kinerja; menasehati karyawan; memberikan kompensasi kepada karyawan.
- **Kepemimpinan.** Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan menegakkan moral; memotivasi bawahan.
- **Pengendalian.** Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi; memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan. Menurut Karen Legge dalam Sedarmayanti (2010 ; 16) Definisi manajemen sumber daya manusia yang khas adalah kebijakan sumber daya manusia harus terintegrasi dengan perencanaan bisnis statejik dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi yang layak (mengubah yang tidak layak). Bahwa sumber daya manusia bernilai dan sumber keunggulan kompetitif, mereka akan disediakan sangat efektif dengan kebijakan bersama secara konsisten yang mempromosikan komitmen dan sebagai konsekuensinya, membantu terbentuknya keinginan dalam diri karyawan untuk bertindak secara fleksibel dalam kepentingan usaha “organisasi adaptif” untuk keunggulan

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar.

- **Pertama,** sumber daya manusia adalah harus yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- **Kedua,** keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategis.
- **Ketiga,** kultur dan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur akan memberikan pengaruh besar teradap hasil pencapaian yang terbaik.
- **Keempat,** manajemen manusia berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama
- **Disiplin Kerja**

Gambaran umum memperlihatkan bahwa disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya

Menurut Henry Simamora dalam Bona Ventura (2010;16) Disiplin

adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Hani Handoko (2014 ; 208), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

- **Disiplin Preventif**
Menurut Hani Handoko (2014 ; 208) Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- **Disiplin Korektif**
Menurut Hani Handoko (2014 ; 209) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing dan juga bisa juga tindakan pemecatan.

Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk bayaran atau hadiah yang di berikan kepada keryawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama , yaitu **pembayaran finansial langsung** (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan **pembayaran finansial tidak langsung** (tunjangan finansial

seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja). (Gary Dessler, 2015;417)

- **Tujuan Sistem Kompensasi**
Sistem Kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:
 - Menghargai kinerja
 - Memperoleh SDM yang berkualitas
 - Mempertahankan karyawan
 - Menjamin keadilan
 - Mengendalikan biaya
 - Mengikuti peraturan pemerintah
- **Faktor-faktor penentu kompensasi**
 - Organisasi
 - Pasar tenaga kerja
 - Faktor-faktor kompensabel

Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lebih lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien Soedarmayanti (2011:2)

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2014:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai

METODE PENELITIAN

Untuk membatasi masalah yang dihadapi, peneliti mengadakan analisa dengan menggunakan analisa sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi

Linier Berganda, uji Korelasi Berganda, koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dalam penelitian ini dari hasil uji instrumen data dapat di ketahui Uji Validitas dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya Dari hasil uji statistik menggunakan alat bantu SPSS versi 16,0 maka diperoleh hasil perhitungan antara X1 (disiplin kerja) dan X2(sistem kompensasi) terhadap Y(kinerja karyawan) adalah sebagai berikut : Dari hasil perhitungan table diatas diketahui bahwa nilai korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan tingkat signifikansi 0,000.hal ini dapat diindikasikan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y), seperti pada tabel berikut ini. Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi pada tabel di atas di peroleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,668 0,305X₂.maka diketahui besar pengaruh X1 sebesar 0,225 dan X2 sebesar 0,305.dan nilai konstanta sebesar 6,249. Hasil uji Korelasi nilai korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan tingkat signifikansi 0,000.nilai korelasi antara system kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,569 dan dengan tingkat signifikansi 0,000,sehingga hal ini dapat diindikasikan bahwasanya antara variable disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Hasil uji determinasi berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi pada tabel di atas di peroleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,668 yang berarti 66,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja, *kompensasi*) terhadap variabel dependen (Peningkatan Kinerja) atau variasi variabel independen

mampu menjelaskan sebesar 66,8% variabel dependen (Peningkatan Kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 33,2% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji t parsial yaitu disiplin kerja (X₁),kompensasi(X₂), berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan (Y,). Dari hasil uji t parsial diperoleh $t_{Hitung}(X_1) = 3,621 > t_{Tabel} = 2,011$, $t_{Hitung}(X_2) = 4,771 > t_{Tabel} = 2,011$.. Sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya dari kedua variabel (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja (Y). Berdasarkan uji F simultan diperoleh (X₁), dan (X₂), berpengaruh simultansignifikan secara. Hal ini dibuktikan dari hasil $F_{Hitung} = 19,347 > F_{Tabel} = 3,16$ sehinga H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel disiplin kerja (X₁),*system kompensasi* (X₂), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja (Y), (1,672) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak yang berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel X₁ dan variabel Y, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawani.

Dari hasil uji t variabel X₂ (sistem kompensasi) di peroleh nilai t hitung (1,883) lebih kecil dari pada t tabel (1,672) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak yang berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel X₂ dan variabel Y, yang artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variabel sistem kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan hasil pembahasan tentang disiplin kerja dan sistem kompensasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel sistem kompensasi (X2) juga mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan analisa uji F didapatkan bahwa disiplin kerja (X1) dan sistem kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan analisa Regresi linier berganda dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja adalah variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonaventura, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang*, Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Bungin Burhan, 2010, *Teori-Teori Sosial dan Kebijakan Publik*, Cetakan Ke-1, Prenada, Jakarta.
- Erwan dan Dyah, 2015, *Implementasi Kebijakan Publik*. Cetakan Ke-2, Gava Media, Yogyakarta.
- Dessler Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Gugus Geusan Akbar, 2010, *Pengaruh Implementasi Kebijakan Mutasi Pegawai dan Sistem Insentif Penghasilan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Garut*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Universitas Garut.
- Handoko Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, EdisiKeDua, Cetakan Ke-1, Penerbit: UGM Yogyakarta.
- Widodo Joko, 2013, *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*, Cetakan Ke-9, Banyumedia Publishing, Malang.
- Nazir. Moh, 2014, *Metode Penelitian*, Edisi 9, Ghatia Indonesia, Bogor.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Cetakan Ke-4, Penerbit ; Aditama Bandung.
- Wahab Abdul, 2015, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*, Cetakan Ke-3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Ke-10, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan*, Edisi 16. Alfabeta, Bandung.
- Arikunto Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, edisi Revisi 2010 penerbit : Rineka cipta
- Sunarto dan Ridwan, 2013, *Pengantar Statistik*, Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Yuli Suwati, 2013, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda*, eJournal, Ilmu Administrasi Bisnis.
- Tri Rahayu Ningsih, 2014, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Penabung Terhadap*

- Keputusan Untuk Menabung di PT Persero Bank BRI Tbk Cabang Lamongan, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan.*
- Azwar Syaifuddin, 2011, *Metode Penelitian*, Edisi 12, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE_UGM,