

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MARINAL INDOPRIMA DESA KAPEDI SUMENEP

Dina Kurniawati
Meifi Lita Fitriyani

dinakurniawati@wiraraja.ac.id
meifilitafitriyani@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wiraraja

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Marinal Indoprima Kapedi Village, Sumenep. Population in this research is all permanent employees as many as 82 employees with sampling technique used in this research is to use purposive sampling where the sample used is all permanent employees part production at PT. Marinal Indoprima with 55 employees. The research analysis technique used multiple linear regression, which operated through SPSS 16 program. The results showed that Partially Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant impact on Employee Performance. And Simultaneously Compensation and work discipline have a positive and significant impact on Employee Performance.

Key words: *Compensation; Work Discipline and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi, Sumenep. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 82 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima sebanyak 55 karyawan. Teknik analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara Simultan Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan perekonomian di zaman sekarang yang semakin maju mengakibatkan persaingan di dalam dunia usaha bisnis semakin kompetitif sehingga perusahaan besar maupun kecil akan dituntut untuk berusaha agar tetap bertahan, berkompetisi, tumbuh dan berkembang sesuai dengan target atau tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan pada masing-masing perusahaan sehingga mampu dan dapat terus bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam perusahaan untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Selain kompensasi, penegakan disiplin bagi suatu perusahaan juga sangatlah penting. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan juga setiap pekerjaan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin. Begitu juga sebaliknya disiplin perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturannya ditaati oleh karyawannya. Apabila karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan berimbas pada tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Marinal Indoprime Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri perikanan yaitu mengeksport ikan teri kering. Dalam upaya untuk mensejahterakan karyawannya, PT. Marinal Indoprime memberikan kompensasi yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan-tunjangan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan. Berdasarkan hasil

wawancara dengan beberapa karyawan mengenai gaji yang diberikan perusahaan mereka mengatakan bahwa gaji yang diberikan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan yang dibutuhkan saat ini, walaupun gaji yang telah diberikan perusahaan sudah sesuai dengan UMK.

Tidak hanya dalam hal pemberian kompensasi, mengenai tingkat kehadiran karyawannya. Ternyata ada beberapa karyawan yang masih sulit untuk menerapkan sikap disiplin. Hal ini dilihat dari adanya karyawan yang sering izin dan tidak masuk, walaupun terlihat sepele, tapi hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN TEORETIS

Menurut Rivai (2011:552) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kompensasi menurut Rivai (2011:744) yaitu meliputi : 1) Gaji. 2) Upah 3) Insentif 4) Kompensasi tidak langsung (tunjangan).

Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) yaitu meliputi : 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan atau organisasi. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4) Tingkat absensi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113). Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson 2009:378) yaitu meliputi : 1) Kuantitas. 2) Kualitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Kehadiran. 5) Kemampuan bekerja sama.

Adapun perumusan hipotesis yang dapat ditulis oleh peneliti di sini sebagai berikut :

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep sebanyak 82 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling* dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep sebanyak 55 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah : a. Observasi, Dalam penelitian ini peneliti juga mengkonfirmasi dan mendatangi PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi, Sumenep yang merupakan objek penelitian. b. Wawancara (*Interview*), Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan wawancara dan komunikasi dengan pimpinan dan sejumlah karyawan yang dijadikan sebagai objek penelitian pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. c. Kuesioner, Dalam penelitian ini peneliti akan membagikan kuesioner secara personal kepada karyawan tetap bagian produksi PT. Marinal Indoprima. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert yang menggunakan metode skoring sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS)=1, Tidak Setuju (TS)=2, Kurang Setuju (KS)=3, Setuju (S)=4, Sangat Setuju (SS)=5.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,747	0,2656	Valid
	X1.2	0,688	0,2656	Valid
	X1.3	0,838	0,2656	Valid
	X1.4	0,909	0,2656	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,728	0,2656	Valid
	X2.2	0,882	0,2656	Valid
	X2.3	0,876	0,2656	Valid
	X2.4	0,924	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,662	0,2656	Valid
	Y.2	0,828	0,2656	Valid
	Y.3	0,764	0,2656	Valid
	Y.4	0,705	0,2656	Valid
	Y.5	0,713	0,2656	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti tahun 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk

mengukur variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} . Untuk sampel sebanyak 55 responden, dengan r_{tabel} yaitu 0,2656 (pada taraf tingkat signifikan 5% menggunakan uji dua arah). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

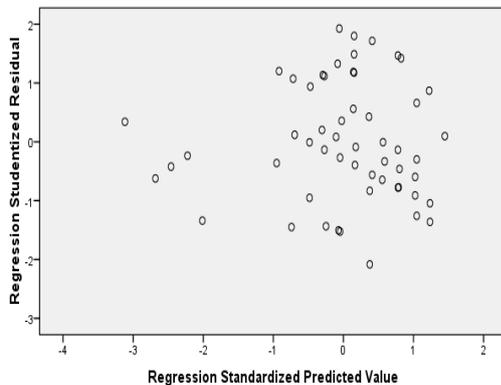
Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,807	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah peneliti tahun 2017 Berdasarkan Tabel 2 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang cukup besar, yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item – item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari gambar 2 hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.140	2.534		4.001	.000		
TOT X1	.323	.141	.290	2.283	.027	.915	1.092
TOT X2	.306	.127	.307	2.417	.019	.915	1.092

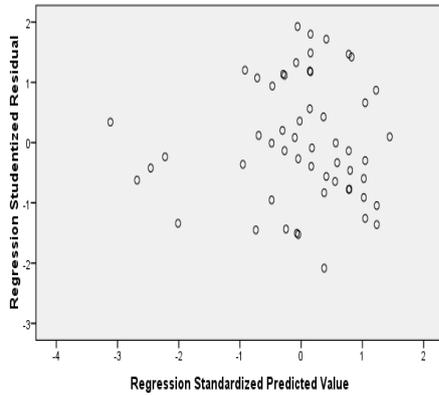
a. Dependent Variable: TOTY

Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan tidak ada nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%. Berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Atau dengan kata lain model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Dari *scatterplot* pada gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.68982	1.921

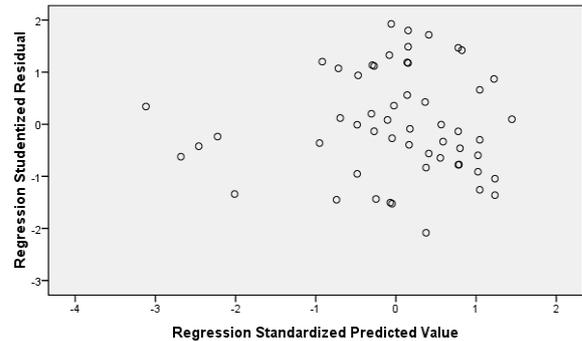
a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1
b. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 16.0 diperoleh nilai *Durbin Watson*(D-W) kompensasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,921, maka dapat dijelaskan bahwa $dU = 1,64 < DW =$

$1,921 < 4-dU = 2,36$. Maka dinyatakan bahwa DW berada diantara dU dan 4-dU yang mempunyai arti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Linieritas



Gambar 4. Hasil Uji Linieritas
Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan *scatterplot* pada gambar 4 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.140	2.534		4.001	.000
TOTX1	.323	.141	.290	2.283	.027
TOTX2	.306	.127	.307	2.417	.019

a. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 5 output SPSS di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,140 + 0,323 X_1 + 0,306 X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta / Interpretasi
Jika variabel kompensasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan sebesar 10,140
- Jika pada kompensasi naik Rp 5%, maka kinerja karyawan adalah $Y = 10,140 + 0,323 (5\%) = 26,29\%$
- Jika pada disiplin kerja naik 10%, maka kinerja karyawan adalah $Y = 10,140 + 0,306 (10\%) = 10,17\%$
- Jadi menurut hasil estimasi di atas maka kinerja karyawan akan naik sebesar $Y = 10,140 + 0,323 (5\%) + 0,306 (10\%) = 10,18\%$

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 6

Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.140	2.534		4.001	.000
TOTX 1	.323	.141	.290	2.283	.027
TOTX 2	.306	.127	.307	2.417	.019

a. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.754	2	56.377	7.792	.001 ^a
Residual	376.228	52	7.235		
Total	488.982	54			

a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

b. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji simultan pada table 7 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan/simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.231	.201	2.68982	1.921

a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

b. Dependen Variabel: TOTY

Sumber : Output SPSS 16 diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 menunjukkan bahwa kontribusi X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 20,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

Pembahasan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan dimana perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan artinya karyawan yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan meningkatkan kinerja yang baik.

Dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, bahwa kompensasi dan disiplin kerja memilikipengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya dengan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan dan karyawan juga mematuhi segala peraturan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dimana jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Hal ini berarti disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana jika karyawan mematuhi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja yang baik.
3. Secara simultan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi Sumenep. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

dalam penelitian ini kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya kompensasi dan kedisiplinan karyawan akan memberikan dampak yang baik pula dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan beberapa kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

1. Secara khusus untuk perusahaan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, namun dengan lebih ditingkatkannya lagi pemberian kompensasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Selain kompensasi perusahaan harus tetap memperhatikan mengenai disiplin serta menambahkan beberapa aturan baru berupa sanksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan pemberian keterangan yang tidak jelas saat tidak masuk.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain guna memperluas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Alfian Amidhan. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen: Vol. 4, No. 10*
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia (Rev. ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Renika Cipta.
- , (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikbal, Muhammad & Juradi, Fitriani Dewi. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Jurnal Equilibrium: Vol. 4, No. 2*
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Purnama, Catherine & Kempa, Sesilya. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahya Citra Surya Indoprime. Jurnal AGORA: Vol. 4, No. 2*
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers

- . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajawaliPers
- Rumondor, Romy Beno dkk.(2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu.*Jurnal EMBA*. Vol. 4, No.2
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto, Ribut, M.Si. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi.*Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*: Vol. 2, No. 2
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwanto dan Juni Priansa, Donni.(2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Wardoyo, Dewi Tri Wijayati. (2016). The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and management*: Vol. 11, No. 1
- Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga