

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA
BANK MAKASSAR**

***The Influence of Work Discipline, Career Development,
and Compensation to Employees Performance
at the Permatatabank Makassar***

(Irwan), (Gunawan), (Razak Munir)

Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar
irwanali23@yahoo.com

Manajemen, PPs STIE AMKOP Makassar
pascastieamkop@yahoo.co.id

Manajemen, PPs STIE Nobel Makassar
hasmintamsah@gmail.com

ABSTRACT

IRWAN. *The Influence of Work Discipline, Career Development and Compensation to Employee Performance of Permatatabank Makassar (Supervised by Gunawan Bata Ilyas, and Abdul Razak Munir)*

This study aims to: (1) analyze the influence of working discipline on employee performance Permatatabank Makassar, (2) analyze the influence of career development on employee performance of Permatatabank Makassar (3) analyze the effect of compensation on employee performance Permatatabank Makassar and (4) analyze working discipline, career development. and compensation effect simultaneously on employee performance of Permatatabank Makassar.

The research was conducted at Permatatabank Makassar and the object of this research were of the bank. Sample were taken from five (5) conventional branches and one (1) sharia branch of Permatatabank Makassar. The research was conducted for two months from February until April 2017. The research method used was quantitative approach where data were collected by using questionnaire distribution to the employees. Census sampling method was applied during data collection. The data were then analyzed by using multiple linear regression analysis with the amount of sample is 140 employees.

The result of the research shows that individually all factors analyzed (working discipline, career development and compensation) positive and significant effect on employee

performance of Permatatabank Makassar, and therefore when all factors were analyzed together with the performance, the results were also positive and significant.

Keywords: Work Discipline, Career Development, Compensation, Employees Performance

ABSTRAK

IRWAN. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar (dibimbing oleh Gunawan Bata Ilyas dan Abdul Razak Munir).*

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar, (2) menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.(3) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar dan(4) menganalisis apakah disiplin kerja, pengembangan karir. dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor Permatatabank Makassar dimana terdiri dari lima (5) cabang konvensional dan satu (1) cabang syariah. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Pebruari sampai dengan bulan April 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode angket/kuisisioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh (sensus). Analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel adalah sebanyak 140 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar dan (4) bahwa Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya khususnya sumber daya manusia memerlukan cara untuk pengelolaannya agar penggunaan sumber daya dapat menjadi lebih terarah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pada level pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Permatatabank biasa juga disebut Bank Permata adalah merupakan salah satu Bank Swasta Nasional di Indonesia yang termasuk salah satu Bank papan atas baik dari segi asset yang dimiliki ataupun luas jaringan cabang yang menyebar di seluruh Indonesia.

PT Bank Permata Tbk (PermataBank) merupakan hasil merger 5 (lima) Bank yaitu PT. Bank Bali Tbk, PT. Bank Universal Tbk, PT. Bank Artamedia, PT. Bank Patriot dan PT. Bank Prima Ekspres pada tahun 2002, dan saat ini telah berkembang menjadi sebuah bank swasta utama yang menawarkan produk dan jasa inovatif serta komprehensif terutama disisi delivery channel-nya termasuk Internet Banking dan Mobile Banking. Permatatabank dalam operasional dan pelayanan sehari-hari apabila ditinjau dari prinsip transaksi secara garis besar terdiri dari dua jenis layanan yaitu layanan yang bersifat konvensional seperti bank pada umumnya dan sudah dikenal luas di masyarakat dan juga ada layanan perbankan syariah sebagai salah satu unit bisnis permatatabank secara umum dimana operasionalnya didasarkan pada prinsip syariah (hukum Islam).

Sebagai salah satu perusahaan dengan tujuan profit orientied maka salah satu aspek atau faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi persaingan baik lokal, nasional

bahkan internasional yang diselaraskan dengan visi, misi yang didalamnya memuat tujuan, strategi dan kebijakan, program dan pertanggung jawaban serta berbagai tantangan kedepan. Faktor itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM) atau biasa disebut karyawan atau pegawai perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting artinya termasuk di perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, karena walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun peran manusia belum bisa tergantikan, olehnya itu peran penting SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Untuk mencapai misi yg telah ditetapkan perusahaan maka salah satu yang menjadi acuan keberhasilan perusahaan adalah kinerja khususnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan performance setiap karyawan dalam melakukan segala aktivitas sesuai dengan job atau bagian masing-masing.

Beberapa variabel dalam hal pengelolaan SDM diantara banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik kompensasi dalam bentuk finansial atau non finansial disamping variabel yang lain. Hal ini penting dalam hubungan operasional perusahaan khususnya perbankan karena ketiganya menurut kami adalah hal yang tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan disamping variabel yang lain.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2005) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat di mengerti bahwa disiplin kerja lebih banyak kepada perilaku personal seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah peluang pengembangan karir pada setiap pegawai karena bagaimanapun pada umumnya karyawan akan melihat seberapa besar peluang pengembangan karir selanjutnya di masa yang akan datang karena hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuan dan spirit dalam bekerja yang ujung-ujungnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam hubungan kinerja karyawan pada perusahaan adalah masalah kompensasi. Kompensasi dalam hal ini bisa berbentuk materi yaitu gaji atau pendapatan yang didalamnya bisa berupa pendapatan pokok dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan perumahan, tunjangan transport, tunjangan Hari Raya, Tunjangan Cuti dll. Sementara yang diterima dalam bentuk non materi seperti, fasilitas asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, fasilitas pensiunan, pesangon dll tergantung dari kebijakan masing-masing organisasi atau perusahaan.

2. KAJIAN LITERATUR

a. Disiplin kerja

Slamet (2007:216) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan disiplin kerja

diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi perusahaan.

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

b. Pengembangan Karir

Karir adalah rangkaian sikap dan prilaku yang berkaitan dengan penagalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi karir melibatkan proses dimana organisasi mempengaruhi dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaian dari sikap dan prilaku dapat memuaskan seorang individu Gibson (2006:305).

Dalam Gibson (2006:208) mengemukakan ada empat karakteristik dalam penilaian individu berkenaan dengan kesesuaian karir mereka dengan harapan mereka yaitu :

- a. Prestasi karir
- b. Sikap karir
- c. Keadaptasian karir
- d. Identitas Karir

Prestasi karir, gaji dan posisi merupakan indikator yang lebih populer tentang prestasi karir (*carrier performance*). Khususnya semakin cepat kenaikan gaji seseorang dan semakin menapak jenjang hierarki, semakin tinggi pula prestasi karyawan.

c. Kompensasi

Alex S. Nitismito (2002) mengemukakan beberapa factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menetapkan system kompensasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegiatan kerja
- d. Kompensasi harus adil

Berikut ini Ruky (2006) mengemukakan jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Pendapatan

Kompensasi yang dimaksud dengan pendapatan total dalam administrasi pengupahan dan penggajian untuk gaji pokok ditambah dengan segala macam tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pegawai.

b. *Take home pay*

Istilah latin yang dipakai di instansi-instansi adalah *take home pay*, yang pada dasarnya terdiri dari gaji pokok ditambah penerimaan lain, seperti intensif dan tunjangan lainnya untuk satu bulan tertentu.

c. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa secara spesifik bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu diubah.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang menggunakan Metode

Regresi Berganda. Dengan menggunakan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama (simultan). Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pengembangan karir

X3 = Kompensasi

a = Konstanta

e = Faktor pengganggu

B1-b2,b3 = Koefisien regresi

Sebelum metode regresi berganda digunakan, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Pengujian ini merupakan uji validitas terhadap pernyataan atau soal yang terangkum dalam kuosioner, dimana setiap pertanyaan dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95 % atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai signifikansi korelasi $\leq \alpha=0.05$. Jika nilai r hitung $> 0,30$ maka butir pernyataan dikatakan valid (Sugiyono. 2012 : 179)

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* dengan Metode Alfa.*Cronbach*.

Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai alpha. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* di ukur berdasarkan skal alpha 0 -1.

Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,05.

Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$.

a. Uji F (fisher)

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X_1, X_2, \dots, X_n , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas Y. Dengan menggunakan program SPSS, maka kriteria pengujiannya yaitu : H_0 ditolak jika nilai p signifikansi $< \alpha = 0,005$ atau terima H_0 jika nilai p signifikansi $\geq \alpha = 0,05$.

b. Uji t (uji parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

Besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien regresi adalah 0.266. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien regresi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 (no1), karena probabilitas di bawah 0.000 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel disiplin kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 2,307 dengan nilai sig 0,023 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar ***H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar***

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar
Besarnya pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien regresi adalah 0.207. Hal ini menunjukkan pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.000 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh yaitu bahwa model regresi dengan variabel pengembangan karir dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 1,553 dengan nilai sig 0,123 yang berarti nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel X_2 kurang memiliki kontribusi terhadap Y.. Jadi dapat disimpulkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

H2 : Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

Besarnya pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien regresi adalah 0.496. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di

antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.000 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 238.946 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel kompensasi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 5.821 dengan sig 0.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

H3 : Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

Pengaruh Simultan (Uji Simultan) Variabel Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

Model Summary, nilai *Adjusted R square* adalah 0.837 *Adjusted R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti **83.7 %** kontribusi variabel Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar, sedangkan sisanya 16,30% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Adjusted R square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah pula hubungan variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan hasil Uji F Anova diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai

probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat memberikan bukti dalam penelitian ini bahwa variabel Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.

H4 : Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Permatatabank Makassar

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar. Artinya bahwa faktor pengembangan karir tidak berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
4. Bahwa faktor berupa disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Permatatabank Makassar. Artinya bahwa apabila disiplin kerja, pengembangan karir, dan

kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Gibson, et.al. 2006. Organisasi (Terjemahan). Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga

Ghozali,2006. Statistik nonparametrik, Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasan, Dede. 2002. Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja. Bandung: PPs UPI.Tesis tidak dipublikasikan.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen Personalial Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia

Rivai, 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Ruky,S.A, 2006. Sistem Manajemen Kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Slamet, 2007. Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta ; Jakarta.

Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.

Suharyadi dan Purwanto, S. K. 2004. Statistika Dasar. Jakarta: Salemba Empat.