

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA

Muhammad Hadi Sakti¹, Mulyadin²

^{1,2}Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
muhammadhadisakti@gmail.com, Yadinmulyadin19@gmail.com, jaenab.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency. The type of research used is associative with a population of 144 respondents. The sampling technique used was purposive sampling, with the research sample being all employees of the State Civil Service (ASN) at the Department of Population and Civil Registration of Bima Regency as many as 38 respondents. Collecting data using a questionnaire with a Likert measurement scale. The analytical method used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression then processed using SPSS 23 for window. The results of this study indicate that compensation and discipline have a significant effect on the performance of the population and civil registration employees of Bima Regency. Compensation does not have a significant effect on the performance of the civil service employees of the Bima Regency. Work discipline has no effect on the performance of the civil service employees of the Bima Regency.

Keywords: Compensation, Work discipline, Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan jumlah populasi 144 responden. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan sampel penelitian adalah semua pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 38 orang responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda kemudian di olah menggunakan SPSS 23 for window. Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaidinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima, Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur sipil negara (ASN). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur sipil negara yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur sipil negaral berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil Negara yang bertugas untuk memberikan

pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Menurut Hasibuan, (2009) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelayak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sangat membutuhkan tersedianya pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal sangat di pengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi kerja. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara, (2006) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan bonus. Dalam kaitan ini, kondisi kinerja pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian, Bapak Ahmad Ibrahim menyatakan bahwa pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana pengaruh yang dihasilkan dari variabel-variabel dalam penelitian. Hal tersebut menjadi latar belakang dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima”**.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Munurut Suparyadi, (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator menurut Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum yaitu.

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Disiplin kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan atau kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala, (2010:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan, (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (dalam Latib. dkk, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kemudian Fatah (dalam Sugiyatmi. dkk, 2016) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

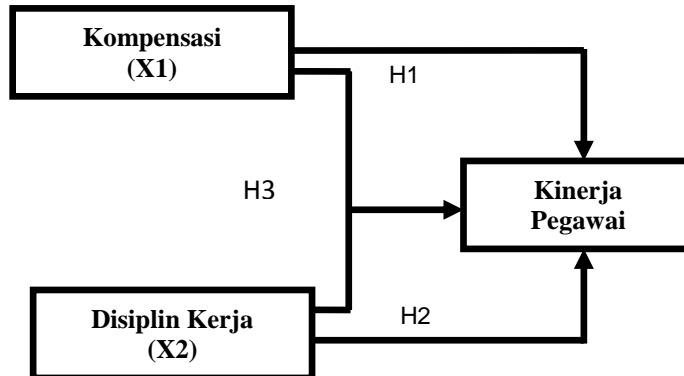
Faktor-faktor kinerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Sugiyatmi. dkk, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap dan mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Gaji dan kesehatan
- 6) Jaminan sosial

Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dan temuan temuannya, maka peneliti dapat merumuskan kerangka pikir seperti dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

HIPOTESIS

- H₁: Diduga terdapat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
H₂: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
H₃: diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 144 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan sampel penelitian adalah pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima sebanyak 38 orang responden. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pencatatan Sipil Kabupaten Bima dan waktu penelitian ini dilakukan selama satu bulan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi (2) wawancara (3) kuisisioner (4) Studi pustaka. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang di hitung atau di ukur dengan angka, dalam hal ini data tentang kompensasi dan disiplin kinerja yang di peroleh dari jawaban responden pada pada saat penyebaran kuisisioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dilokasi/ objek penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain: (1) Uji Validitas, (2) Uji reliabilitas, (3) Uji normalitas, (4). Uji Multikolinieritas, (5) Uji autokorelasi, (6) Uji Heteroskedastisitas, (7) Analisis Regresi Linear Berganda, (8) Koefisien determinasi dan kolerasi, (9) Signifikan Simultas (Uji Statistik F), (10) Uji T Uji signifikansi (Uji t-statistik).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	No	Nilai Validity	Standar Validitas	Ket
Kompensasi Kerja	1	.913	0,300	Valid
	2	.636	0,300	Valid
	3	.804	0,300	Valid
	4	.645	0,300	Valid
	5	.806	0,300	Valid
	6	.842	0,300	Valid
	7	.779	0,300	Valid
	8	.868	0,300	Valid
Disiplin Kerja	1	.613	0,300	Valid
	2	.606	0,300	Valid
	3	.752	0,300	Valid
	4	.900	0,300	Valid
	5	.852	0,300	Valid
	6	.914	0,300	Valid
	7	.932	0,300	Valid
	8	.922	0,300	Valid
	9	.960	0,300	Valid
	10	.930	0,300	Valid
Kinerja Pegawai	1	.720	0,300	Valid
	2	.751	0,300	Valid
	3	.592	0,300	Valid
	4	.357	0,300	Valid
	5	.483	0,300	Valid
	6	.821	0,300	Valid
	7	.803	0,300	Valid
	8	.442	0,300	Valid
	9	.760	0,300	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai validitas $> 0,300$. Sehingga instrument dalam penelitian ini dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpa	Standar	Ket
X1	10	.703	0,600	Reliabel
X2	10	.946	0,600	Reliabel
Y	10	.761	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari table diatas dapat dilihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini memiliki nilai alpha > 0, 100, sehingga instrument dalam penelitian ini memenuhi standar reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,19485589
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,092
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,192 ^c

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-smirnov didapatkan hasil signikansi dari uji normalitas 0,192 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.557	9.535		3.519	.001		
kompensasi kerja	-.014	.222	-.010	-.063	.950	.999	1.001
disiplin kerja	.220	.119	.299	1.855	.072	.999	1.001

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.557	9.535		3.519	.001
	kompensasi kerja	-.014	.222	-.010	-.063	.950
	disiplin kerja	.220	.119	.299	1.855	.072

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan:

$$Y = 33.557 - 0,014 + 0,220 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai constant bernilai sebesar 33.557, Hal ini menunjukan apabila variable kualitas sumber daya manusia dan komitmen kerja konstanta, Maka kinerja pegawai sebesar 33.557

Koefisien regresi variabel X1 bernilai positif sebesar -0,014, Hal ini menunjukan bahwa apabila kualitas sumber daya manusia semakin baik dengan asumsi variabel konstanta, Maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,014.

Koefisien regresi variabel X2 bernilai positif sebesar 0.220, Hal ini menunjukan apabila variabel komitmen kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain konstanta, Maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,220.

Koefisien determinasi dan kolerasi

Tabel 6. Uji Regresi linear Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.300 ^a	.090	.038	3.285	1.130

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

1. Koefisien determinasi

Berdasarkan output SPSS diatas diperoleh nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,090 artinya hubungan antara *kompensasi kerja* dan *Disiplin Kerja* terhadap kinerja pegawai adalah 9,0%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Koefisien kolerasi

Berdasarkan hasil olah SPSS nilai koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,300. Artinya hubungan antara *kompensasi kerja* dan *Disiplin Kerja* terhadap kinerja pegawai sangat kuat.

Uji Signifikan Simultas (Uji Statistik F)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.311	2	18.655	1.729	.192 ^b
	Residual	377.663	35	10.790		
	Total	414.974	37			

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F diperoleh F hitung 0.192 untuk menentukan nilai F tabel digunakan lampiran statistika F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ Nilai df 1 (jumlah variable -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $38-2-1 = 35$. Maka di peroleh F tabel sebesar 3.27. Hal ini menunjukan bahwasanya nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $0,192 > 3,27$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a yang berarti variable kompensasi dan disiplin kerja pegawai secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Armansyah, *et al.*,(2018) Bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji T Uji signifikasi (Uji t-statistik)

Tabel 8. Uji t signifikan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.557	9.535		3.519	.001
	Kompensasi kerja	-.014	.222	-.010	-.063	.950
	Disiplin kerja	.220	.119	.299	1.855	.072

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Dari data di atas di peroleh t-hitung untuk X1 sebesar -0.063 dan 1.855 untuk variable X2 untuk menentukan t-tabel dapat dilihat dalam statistika t-tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025/25\%$ (uji 2 sisi) dengan df $n-k-1 =$ atau $38-3-1 = 34$, Maka di peroleh t-tabel sebesar 2.218 dengan tingkat kesalahan 5% Variable kompensasi kerja memiliki nilai thitung $-0.63 < t$ -tabel 2.218 dan nilai signifikansi sebesar $0.950 > 0,05$, Yang artinya bahwa jadi H_0 diterima dan H_a ditolak, Dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Purnama, C., (2016) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung $1.855 < t$ -tabel 2.218 dan nilai signifikan $0,072 > 0,05$, Yang artinya bahwa jadi H_0 diterima dan H_a ditolak dimana hipotesis H_a yang menyatakan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil

penelitian yang di lakukan oleh Purnama, C., (2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini bahwa:

- 1) Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima,
- 2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima.
- 3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Saran

1. Bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima untuk dapat meningkatkan kompensasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih variatif lagi dengan variabel baru dengan mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara, (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Armansyah, Azis, Rossanty, (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. Vol. 4. No. 3 Hal. 235-244.
- Basri, A.F. M., dan Rivai, V, (2005). *Perfomance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2009) . *Manajemen sumber daya Manusia (Edisi Revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta; PT bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. (2016). *Manajen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Laitef, Baharuddin, Agustus, (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 61-70.
- Purnama, C., (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. *Jurnal Agora* Vol. 4 No. 2 Hal. 33- 39.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja gravindo.
- Sugiyatmi, (2016). *Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan di PT. Bina san prima*. *Jurnal manajemen* . Vol 2 No. 2.
- Sugiyono, (2016) . *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.