



## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Ardiansyah, Syahrums Agung, M Aziz Firdaus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor. Indonesia

ardiigotex@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com, azizfirdaus@gmail.com

### *Abstract*

*Good compensation will be one of the factors driving employees to carry out their work optimally. On the other hand besides compensation, work discipline is also needed because well-managed work discipline will result in employee compliance with various organizational regulations that aim to increase work productivity. The purpose of this study was to determine whether the effect of compensation and work discipline on employee work productivity using scale and indicators as data processing materials. The research method used is a quantitative method. In this study also used a type of survey research that is taking samples used in this study according to the Slovin formula. The results of both the work compensation and discipline variables affect work productivity. This is evidenced by the results of the correlation equation  $Y = 0,194 + 0.018 X_1 + 1.068 X_2$ . the coefficient of determination of 0.989 or (98.9%) means that the role of compensation and work discipline is very strong for employee productivity. Because the F count is 3323,190. Because F-table 3.13. Then  $H_a$  is accepted. Then it can be concluded that there is a significant relationship between compensation and work discipline together with work productivity at PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.*

**Keywords:** *Compensation, Work discipline, Work productivity*

### **Abstrak**

Kompensasi yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Disisi lain selain kompensasi, disiplin kerja juga dibutuhkan Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan skala dan indikator sebagai bahan mengolah data. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pada penelitian ini juga digunakan jenis penelitian survei yaitu mengambil sampel yang digunakan pada penelitian ini sesuai rumus slovin. Hasil kedua variabel Kompensasi dan

Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan korelasi  $Y = 0,194 + 0,018 X_1 + 1,068 X_2$ . koefisien determinasi sebesar 0,989 atau (98,9%) memberikan arti bahwa sangat kuat peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena F hitung sebesar 3323,190. Karena F-tabel 3,13. Maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Disiplin kerja, Produktivitas kerja

## I. Pendahuluan

### Latar belakang

Dengan perkembangan dunia usaha yang sangat cepat saat ini, peranan manusia sangatlah penting, baik secara perseorangan maupun secara kelompok dan manusia merupakan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu yang memperhatikan pegawainya seperti kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan pegawai yang antara lain pemberian gaji, kompensasi, dan penghargaan prestasi lain.

Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya sistem organisasi. Organisasi public secara normatif lebih cenderung merupakan sebuah praktek banyak menjumpai permasalahan dan disfungsi, sehingga tidak dapat menghasilkan pelayanan publik yang efisien dalam hal organisasi publik telah

mengalami disorientasi (Sedarmayanti, 2010).

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena era globalisasi yang telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh dan mempunyai mental sehingga mampu beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi sehingga sanggup bekerja keras dengan cara-cara baru dalam menjalankan tugasnya.

Mengingat peranan manusia sangat penting dalam suatu organisasi, maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu 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.

Agar pegawai giat dalam bekerja dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka di perlukan sesuatu yang dapat memotivasi para pegawai yaitu salah satunya dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai, mungkin saja bisa terjadi penurunan produktivitas karena kinerja pegawai tidak efektif, oleh karena itu sangat perlu

diperhatikan sekali imbalan yang diberikan perusahaan karena bisa lebih menjamin kesejahteraan mereka.

Imbalan yang dapat memberikan motivasi terhadap karyawan, biasanya disebut dengan kompensasi, kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi yang dipersepsi positif dan dirasakan memadai oleh pegawai dapat menstimulus kinerja pegawai, sebaliknya kompensasi yang dipersepsi negatif dirasakan kurang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari akan mendorong pegawai enggan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Pada dasarnya pemberian kompensasi diharapkan dapat membuat peningkatan produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai bergairah dalam bekerja upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan juga adalah pemberian kompensasi harus dilaksanakan tepat waktu, agar dapat mendorong setiap pegawai untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya pemberian bukanlah hak tapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan presatasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk

mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif (Hasibuan,2012:118).

Disisi lain selain kompensasi peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kreadibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan,2012:193,194).

Berdasarkan latar belakang tersebut dibuat, bahwa peneliti menetapkan untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.

Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

## II. Metodologi Penelitian

### Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara memilih mengumpulkan dan menganalisis data yang diteliti pada waktu tertentu. Adapun desain penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut :

Variable independen (bebas) :  
Kompensasi.

Variabel dependen (terikat) : produktivitas kerja.

### Variable Dan Pengukuran

Pada bagian ini berisi table mengenai uraian setiap variable penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikator-indikator. Setiap indikator ditetapkan skala pengukurannya.

Tabel 1

Pilihan jawaban	Kode	skor
-----------------	------	------

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut V. Wiratna sujarweni (2015:71).

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika penelitian melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif, pada penelitian yang menggunakan analisis kualitatif ukuran sampel bukan menjadi hal yang penting karena yang dipentingkan adalah kekayaan informasi dari sampel.

### Jenis Data

#### 1.Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Dalam penelitian data diperoleh dari kesimpulan hasil perhitungan terkait masalah yang diteliti.

#### 2.Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan karena penelitian ini mengacu pada perhitungan dan analisis berupa angka-angka. Penelitian disini berupa data yang dikumpulkan dengan cara statistic yang akan menguji factor-

faktor pengendalian internal terhadap operasional dengan menggunakan spss.

### **Sumber Data**

#### **1.Data Primer**

Data yang diperoleh oleh responden dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **2.Data sekunder**

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan data dokumen yang berasal dari perusahaan seperti dokumen keuangan, buku standar operasional perusahaan, dokumen-dokumen yang nanti dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian yang digunakan untuk memperkuat data primer yang dapat dan melengkapi kekurangan data primer.

### **Teknik Atau Cara Pengumpulan Data**

#### **1.kuesioner**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden

mengenai variable-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (sugiyono, 2009). Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif minimal diberi nilai paling kecil (1), skala pengukuran persepsi responden (skala likert 1 s/d 5).

Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner maka skala penilaiannya.

#### **2.Wawancara**

Selain kuesioner juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang mungkin tidak bisa didapatkan dari kuesioner. Data disini lebih dari pada data internal perusahaan yang akan mungkin kurang diketahui oleh sampel, selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

### **III. Hasil Dan Pembahasan**

#### **Uji Validitas Dan Reabilitas**

Pengolahan data adalah alat untuk menguji permasalahan dalam penelitian. Pengolahan data diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis data yang dilakukan dengan cara mengamati, memahami, menerangkan secara mendalam dari hasil beberapa informasi

yang diterima oleh peneliti dalam bentuk kuisioner yang diberikan oleh responden.

Setelah data terkumpul maka, perlu dilakukan pengolahan data untuk menguji validitas dan realibilitas menggunakan aplikasi spss.

### 1.Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu

### 2.Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan dan kestabilan atau konsisten dalam mengungkapkan gejala gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan kembali pada waktu yang berbeda dengan sebelumnya. Uji

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar dapat dengan mudah dipahami dan informatif, adapun data yang disajikan adalah tanggapan dari 72 responden terhadap item-item kuisioner yang terbagi menjadi 11 item variabel kompensasi, 11 item variabel disiplin kerja, dan produktivitas kerja 11 item. Selanjutnya untuk mencari rata-rata skor Tbk. Citeureup Bogor yaitu sebesar 3,58 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 1 orang karyawan 1% memberikan persepsi sangat kurang (SK), 2 orang memberikan persepsi kurang (K), 15 orang memberikan persepsi Cukup (C),

mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa akurat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi product moment dari person dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05\%$ ). Seseuai dengan Arikunto (1998:136) bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut adalah valid.

reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang valid.

Menurut Arikunto (1998), penggunaan teknik Alpha Cronbach akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan (reliabel) bila memiliki koefisien reabilitas atau Alpha sebesar 0,6 atau lebih.

dari setiap jawaban responden untuk memenuhi kategori penilaian, maka perlu dijumlah kelas interval menjadi sebanyak 5 interval.

#### Persepsi responden terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap kompensasi dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap kompensasi pada PT Indocement Tunggal Prakarsa, 51 orang karyawan memberikan persepsi baik dan 3 orang karyawan memberikan persepsi sangat baik (SB).

#### Persepsi anda terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa persepsi terhadap indikator kompensasi persepsi tertinggi adalah

persepsi yang menjawab setuju sedangkan hanya 3 responden yang menjawab kurang setuju.

### **Persepsi responden terhadap disiplin kerja**

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap disiplin kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap disiplin kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor yaitu sebesar 4 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik.

Perincian penilaian karyawan terdiri dari 5 orang karyawan memberikan persepsi cukup, 48 karyawan memberikan persepsi baik, dan 19 orang memberikan persepsi sangat baik.

### **Persepsi anda terhadap disiplin kerja**

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa persepsi terhadap indikator disiplin kerja persepsi tertinggi adalah persepsi yang menjawab setuju sedangkan hanya 1 responden yang menjawab kurang setuju.

### **Persepsi responden terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan tabel rata-rata penilaian karyawan terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata

keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap produktivitas pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor yaitu sebesar 4.07 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan baik.

Perincian nilai karyawan terdiri dari 6 karyawan memberikan persepsi cukup (C), 59 karyawan memberikan persepsi baik (B) dan 7 karyawan memberikan persepsi sangat baik (SB).

### **Persepsi anda terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa persepsi terhadap indikator produktivitas kerja dengan jumlah tertinggi adalah setuju dengan jumlah 533 dan indikator yang sangat tidak setuju yaitu 1 responden pada pertanyaan no 3.

### **Analisis Inferensial**

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, dimana jika koefisien korelasi yang ditemukan tidak sama dengan nol (0) maka terdapat hubungan antar dua variabel. Berpedoman dari sugiono (2003:149), maka dibuatlah interval koefisien untuk menilai kekuatan hubungan.

korelasi sebesar 0,295 hubungan rendah dan positif. Dan hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,074 atau (7%). Artinya bahwa besarnya peranan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja selebihnya sebesar 93% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas. Karena  $t_{hitung} = 2.579 > t_{table} = 1,994$  maka  $H_a$  diterima,

## **IV. Kesimpulan dan Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 34.851 + 231 X_1$ , dan koefisien

berarti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja signifikan.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor, Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi  $Y = 688 + 1.075 X_2$ , hasil koefisien korelasi sebesar 0,995 hubungan sangat kuat dan positif. Dan hasil koefisien determinasi sebesar 0,989 atau (98,9%) artinya bahwa besarnya peranan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja selebihnya 1,1% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja. Karena  $t$  hitung = 80,219 >  $t$  table = 1,994 maka  $H_a$  diterima berarti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja signifikan.
3. Berdasarkan rata-rata penilaian karyawan terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Yaitu sebesar sebesar 4.07 (pada skala 1-5) dalam interval 3,41-4,20 dengan kategori baik. Perincian nilai karyawan terdiri dari 6 karyawan memberikan persepsi cukup (C), 59 karyawan memberikan persepsi baik (B) dan 7 karyawan memberikan persepsi sangat baik (SB),
4. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 0,194 + 0,018 X_1 + 1,068 X_2$ . Hasil koefisien korelasi sebesar 0,995 hubungan sangat kuat dan positif. Dan hasil koefisien determinasi

adalah 0,989 atau (98,9%) artinya bahwa sangat kuat peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja selebihnya berasal dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi.  $F$  hitung sebesar 3323,190. Karena  $F$ -tabel 3,13. Maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Citeureup Bogor.

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dengan mempertimbangkan gaji, bonus, yang diberikan dengan menyesuaikan kebutuhan, beban kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga produktivitas terus meningkat.
  - b. Berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja yang tinggi, hendaknya perusahaan tetap lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja. upaya untuk mempertahankan kedisiplinan
  - c. karyawan dan untuk mempelancar produktivitas kerja karyawan.
  - d. Berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus bisa menjaga produktivitas dengan memperhatikan dan meningkatkan sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan konsisten



dalam upaya tujuan perusahaan untuk peningkatan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti

- a. Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti.

Sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi perusahaan. Dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan sampai seberapa jauh teori yang ditetapkan pada penelitian ini sehingga hal yang masih kurang dapat diperbaiki.

### V. Daftar Pustaka

- Darsono Dan Tjatjuk, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusantara Consultinga.
- Dessler, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, In: Manajemen Sumber Daya Manusia. P. 5.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama. Ed.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, In: Manajemen Sumber Daya Manusia. P. 8.
- Hasibuan, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Jeffrey Pfeffer, 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Malayu Hasibuan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Malayu S.P Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, 10th Ed. Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Ketiga. Ed. Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju.
- Simamora, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama. Ed.
- Simamora, H., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bina Aksara.
- Sinungan, 2007. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke 13. Ed. Cv Alfabeta, Jakarta.
- Suwanto, Priansa Donni, 2013. Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Alfabeta Bandung.
- Umar, 2008. Desain Penelitian Msdm Dan Prilaku Karyawan Paradigma Dan Berbasis Pemecahan Masalah. Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veitzal Dan Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- Wibowo, P.D., 2012. Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga. Pt Rajagrafindo Persada, Jakarta.