

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA PATRIOT BEKASI

Siwi Nur Indriyani *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Jalan Unkris Jatiwaringin Jakarta Timur
e-mail: siwiindriyani76@gmail.com**

Abstract: The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and work discipline on the performance of PDAM Tirta Patriot employees. This type of research is included in the category of causal associative quantitative research. The source of research data is primary data using a questionnaire with a Likert point scale 5. The sampling technique used is a saturated sample. The research was conducted of PDAM Tirta Patriot employees. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that compensation and work discipline either partially or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Compensation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, dan setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang semakin baik maka akan membuat perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penerapan

disiplin kerja. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja.

Pemberian kompensasi dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang di tetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Hasil yang didapat dari bagian kepegawaian diperoleh bahwa kinerja karyawan yang sudah cukup baik tetapi belum maksimal, untuk itu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar kinerja karyawan meningkat. Permasalahan yang terjadi dari segi disiplin waktu berdasarkan data yang di dapat bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi tabel ketepatan waktu karyawan yang datang terlambat. Hal ini dibuktikan oleh tingkat absensi dan presentasi keterlambatan karyawan PDAM Tirta Patriot Bekasi.

Banyak strategi perusahaan yang dapat dijalankan oleh perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai

tujuannya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan secara baik yakni dengan memberikan kompensasi yang pantas kepada para karyawan, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Hasil yang didapat dari bagian kepegawaian diperoleh bahwa kinerja karyawan yang sudah cukup baik, tetapi belum maksimal, untuk itu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar kinerja karyawan meningkat. Permasalahan yang terjadi dari segi disiplin waktu berdasarkan data yang di dapat bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi tabel ketepatan waktu karyawan yang datang terlambat. Hal ini dibuktikan oleh tingkat absensi dan presentasi keterlambatan karyawan PDAM Tirta Patriot.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Periode 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Target	Presentase jam tepat masuk	Presentase jam telat masuk
1	Januari	73	100%	95%	5%
2	Februari	73	100%	83%	17%
3	Maret	73	100%	78%	22%
4	April	73	100%	84%	16%
5	Mei	73	100%	90%	10%
6	Juni	73	100%	75%	25%
7	Juli	73	100%	96%	4%
8	Agustus	73	100%	95%	5%
9	September	73	100%	89%	11%
10	Oktober	73	100%	90%	10%
11	November	73	100%	98%	2%
12	Desember	73	100%	86%	14%

Sumber: PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu yang menjadikan produktivitas kerja karyawan tidak maksimal. Banyak strategi perusahaan yang dapat dijalankan oleh perusahaan

untuk mengelola kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan secara baik yakni

dengan memberikan kompensasi yang pantas kepada para karyawan, maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat betapa pentingnya pemberian kompensasi dan peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dianalisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Patriot Bekasi”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Umam (2010), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Selanjutnya menurut Mulyadi (2015) “tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan”. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) ada 13 (tiga belas) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian,

motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut menurut Mangkunegara, (2017): memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realitis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik “*feedback*” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telag diprogramkan”. Menurut Bangun (2012) bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Jumlah 2) Ketepatan waktu 3) Kualitas pekerjaan. 4) Kemampuan kerjasama. 5) Kehadiran.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan demi kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Natoadmodjo dalam Sutrisno (2011) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, pengendalian biaya, mempunyai karyawan yang bermutu, memenuhi peraturan-peraturan.

Sofyadi (2008) mengemukakan kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) dan

kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Menurut Notoatmodjo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, berbagi peraturan dan perundang-undangan. Simamora (2014) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu: 1) Upah dan Gaji. 2) Insentif. 3) Tunjangan. 4) Fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukungnya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Saydam (2011), manfaat dari penerapan disiplin adalah tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan karyawan, besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Rivai (2010), terdapat empat prespektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: 1) Disiplin korektif (*corective discipline*),

berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. 2) Disiplin retributif (*retributive discipline*), berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 3) Perspektif utilitarian (*utilitarian prespektif*), berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatif. 4) Perpektif hak-hak individu (*individual right prespektif*), berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan disipliner. Menurut Hasibuan (2013), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), ketegasan, sanksi. Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan. 4) Tugas dan tingkat absensi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sumber data penelitian berupa data primer dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert point 5. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Patriot yang berjumlah 73 orang. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan variabel yang kuat. Dari hasil perhitungan korelasi skor setiap butir pernyataan

instrumen kinerja karyawan, kompensasi, dan disiplin kerja dari 73 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak masing-masing 8 pernyataan dengan total tiap responden maka diperoleh hasil yang valid karena nilainya lebih dari 0,3.

Hasil uji reabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengukuran secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor *cronbach alpha* dengan nilai 0,60. *Cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,60 baru dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kinerja	0.874	0.600	Reliabel
Kompensasi	0.912	0.600	Reliabel
Disiplin_Kerja	0.874	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai *cronbachs alpha* > 0,6 dengan demikian instrumen penelitian dapat

dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi	0,821	0,674	5,088	0,213	0,022
Disiplin_Kerja				0,648	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 72,392 > 3,128

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olahan data, 2022

$$Y = 5.088 + 0.213 + 0.648 + e$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($72,392 > 3,128$), artinya ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.674, artinya kompensasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 67,4% kepada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 32,6% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien regresi kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kompensasi 0,213, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,213 kali atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,648, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,648 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 4: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompensasi	0,721	0,520	13,613	0,616	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 8,762 > 1,994

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 13,613 + 0,616 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.520, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 52,0% kepada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 48,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot

Kota Bekasi. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,616, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,616 kali. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,762 > 1,994$), artinya ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi.

Tabel 5: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin_Kerja	0,805	0,649	5,134	0,850	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,447 > 1,994

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,134 + 0,850 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.649, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 64,9% kepada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 35,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,850, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,850 kali. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,447 > 1,994$), artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa peningkatan kompensasi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan

dengan baik dan memberikan kompensasi yang pantas maka para karyawan akan termotivasi dan terdorong untuk melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan tujuan perusahaan akan tercapai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiarri dan Faudah (2017), dan Iptian, *et al* (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Patriot

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot. Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perusahaan, upah lembur diberikan pada karyawan yang melebihi jam kerja, adanya tunjangan asuransi bagi karyawan, fasilitas yang diberikan kepada karyawan tersedia dan adanya transportasi penjemputan karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirooy (2017), dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Patriot

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mendorong

peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan mengikuti semua aturan yang ada dalam perusahaan, jam kerja dan jam istirahat dilaksanakan karyawan tepat waktu, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal waktu yang ditetapkan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aigistina, *et al*, (2021), dan Putri dan Nur (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi. 2) Disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi. 3). Kompensasi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Patriot Kota Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Bagi penulis. diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 2) Bagi Perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot antara lain yaitu perlu perhatian khusus dengan memberikan insentif pada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh karyawan tersebut

agar kinerja karyawan bisa maksimal dan memberikan dampak besar untuk perusahaan, memberikan pemahaman bagi para karyawan dalam memahami peraturan dalam perusahaan, jika karyawan sudah memahami peraturan yang diterapkan dengan jelas hal tersebut bisa berdampak positif pada kinerja karyawan, dan lebih memperkecil lingkup pekerjaan sehingga semakin banyak yang bisa diselesaikan oleh karyawan dalam satu hari, yang akan memberikan peningkatan moral dan semangat sehingga kedepannya bisa menyelesaikan lebih banyak lagi pekerjaan, dan 3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mengikutsertakan variabel lain yang masih relevan dengan penelitian, seperti kepemimpinan transformasional, konflik kerja, lingkungan kerja dan lain-lain serta menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih valid, sehingga diharapkan akan memperoleh kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Internatinal Journal, 4.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)* Ed.1.Cet1, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14 Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Penerbit Djambaran.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyandi, Herman, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia