



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KONTRAK POILA II
PADA PT. ASURANSI BRI LIFE JAKARTA**

Istiqomah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

istiqomah@gmail.com

Article Info

Keywords:

Compensation; Discipline;
Employee Performance.

JM Classification:

Accessible

DOI:

The aim of this research is to find out whether compensation and work discipline influence the performance of pattern II contract employees at PT. BRI Life Insurance Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 72 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. There is a positive and significant influence between compensation on the performance of pattern II contract employees at PT. BRI Life Insurance with a value of $t_{count} (2.196) > t_{table} (1.995)$ and $sig (0.031) < 0.05$. There is a positive and significant influence between work discipline on the performance of pattern II contract employees at PT. BRI Life Insurance with a value of $t_{count} (6.669) > t_{table} (1.995)$ and $sig (0.000) < 0.05$. There is a positive and significant influence between compensation and work discipline together on the performance of pattern II contract employees at PT. BRI Life Insurance with a value of $F_{count} (147.886) > F_{table} (3.13)$ and $sig (0.000) < 0.05$, the level of relationship between compensation and work discipline on the performance of pattern II contract employees at PT. BRI Life Insurance is said to be very strong with a correlation coefficient (R) of 0.900.

I. PENDAHULUAN

Industri asuransi di Indonesia semakin mengalami perkembangan hal ini menimbulkan ketatnya persaingan bisnis, manusia semakin disadarkan akan pentingnya asuransi dalam hal perlindungan diri. Asuransi berfungsi memberikan perlindungan jiwa, kesehatan dan sarana menginvestasikan kekayaan pemegang polis, sehingga dibutuhkan keterampilan dan kreativitas dari perusahaan asuransi. Menurut undang-undang Nomor 2 Tahun 1992, “Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan nama pihak penanggung meningkatkan diri

kepada tertanggung dengan memberikan premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga yang mungkin akan diderita oleh tertanggung yang timbul dari suatu peristiwa tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang di pertanggungkan.”

Memenuhi kebutuhan nasabah dapat dilakukan apabila perusahaan memiliki pegawai berkinerja baik. Untuk itu, pegawai harus memiliki hal-hal penunjang agar dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan diperusahaan 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 dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan 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 dengan 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.

Menurut Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan

kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Menurut Hasibuan (2016:193,194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan

PT. Asuransi BRI Life memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak pada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan harus merancang program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

PT. Asuransi BRI Life sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Dalam pelaksanaannya kinerja para karyawan masih belum mencapai hasil output yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari data kinerja karyawan pada PT. Asuransi BRI Life tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel
Data Kinerja Karyawan PT. Asuransi BRI Life

No.	Aspek Penilaian	2017		2018		2019	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1.	Kualitas Hasil Kerja Karyawan		94%		92%		90%
2.	Kuantitas Hasil Kerja Karyawan		95%		92%		92%
3.	Tanggung Jawab Setiap Karyawan Secara Keseluruhan	100%	87%	100%	85%	100%	82%

4.	Kerjasama Antar Karyawan		91%		90%		89%
5.	Inisiatif Kayawan Secara Keselutran		93%		90%		87%
Total Rata-Rata			92%		89,8%		88%

Sumber : Rekap Data PT. Asuransi BRI Life(2019)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja PT. Asuransi BRI Life dalam tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2017 sampai 2019 terus mengalami penurunan dari tahun 2017 sebesar 92% menjadi 89,9% pada tahun 2018 dan pada tahun 2019 menjadi 88%. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Asuransi BRI Life. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas jterjadi pada PT. Asuransi BRI Life mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum menghasilkan output secara maksimal

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Asuransi BRI Life yaitu berupa gaji dan tunjangan-tunjangan. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil observasi dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini. Rekap data gaji karyawan PT. Asuransi BRI Life.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Asuransi BRI Life saat ini masih terbilang rendah dilihat dari beberapa seperti masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal disebabkan oleh factor gaji dan tingkat kedisiplinan karyawan PT. Asuransi BRI Life masih rendah. Melihat dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Kompensasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pola II Pada PT. Asuransi BRI Life?

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pola II PT. Asuransi BRI Life sebanyak 72 karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling, merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Nonprobability Sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) mendefinisikan Nonprobability Sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh dan snowball).

Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti sudah diketahui pasti yaitu sebanyak 72 karyawan.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2017:275) Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu yaitu kompensasi (x1) dan disiplin kerja (x2) dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y).

Menurut Sugiyono (2017:275) regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.429	1.833		1.871	.066		
	Kompensasi	.243	.111	.229	2.196	.031	.252	3.964
	Disiplin Kerja	.679	.102	.695	6.669	.000	.252	3.964

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 3,429 + 0,243x_1 + 0,679x_2 + \epsilon$ maka dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Constant = 3,429. Artinya jika variabel kompensasi (x1) dan variabel disiplin kerja (x2) nilainya adalah 0 maka variabel kinerja karyawan (y) nilainya adalah 3,429.
2. Kompensasi (x1) = 0,243. Artinya jika variabel kompensasi (x1) mengalami peningkatan satu-satuan maka variabel kinerja karyawan (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,243, maka koefisien variabel kompensasi (x1) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi (x1) dengan variabel kinerja karyawan (y), semakin besar kompensasi (x1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (y).
3. Disiplin kerja (x2) = 0,679. Artinya jika variabel disiplin kerja (x2) mengalami peningkatan satu-satuan maka variabel kinerja karyawan (y) akan mengalami

peningkatan sebesar 0,679, maka koefisien variabel disiplin kerja (x2) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (x2) dengan variabel kinerja karyawan (y), semakin meningkat disiplin kerja (x2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (y).

2. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing – masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing – masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Probabilitas 95% atau toleransi kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05). Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perbandingan dengan thitung dengan ttabel

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Menurut Suparman (2012:101) derajat kebebasan/*degree of freedom* (df) dalam ttabel dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$(df) = (n-k) \text{ dan tingkat kesalahan } (\alpha) = 5\% (0,05)$$

$$n = \text{jumlah sampel, } n = 72$$

$$k = \text{jumlah seluruh variabel yang digunakan, } k = 3$$

$$\text{maka } df = (n - k) = 72 - 3 = 69 \text{ yaitu bernilai } 1,995$$

2. Berdasarkan perbandingan Sig dengan $\alpha = 5\%$ (0,05).

- a. Jika $Sig. < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $Sig. > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil uji t (pengujian parsial) menggunakan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji t (Pengujian Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.429	1.833		1.871	.066		
	Kompensasi	.243	.111	.229	2.196	.031	.252	3.964
	Disiplin Kerja	.679	.102	.695	6.669	.000	.252	3.964

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh dari masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi (x_1) terhadap kinerja karyawan (y) kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life

Hasil uji t atau pengujian parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi BRI Life menunjukkan nilai thitung ($2,196$) > ttabel ($1,995$) dan sig ($0,031$) < $0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life.

2. Pengaruh disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (y) kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life

Hasil uji t atau pengujian parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi BRI Life menunjukkan nilai thitung ($6,669$) > ttabel ($1,995$) dan sig ($0,000$) < $0,05$, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:199) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, dengan probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5% ($0,05$).

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} .
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Menurut Supardi U.S (2012:201) rumus dalam mencari F_{tabel} adalah sebagai berikut :

(dkpembilang = k ; dkpenyebut = $n-k-1$)

k = jumlah variabel independen = 2

n = sampel penelitian = 72

maka (k ; $n-k-1$) = (2 ; $72-2-1$) = (2 ; 69) yaitu bernilai 3,13

2. Berdasarkan perbandingan Sig. Dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$).
 - a. Jika Sig. < $0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
 - b. Jika Sig. > $0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Hasil uji F (pengujian simultan) menggunakan SPSS versi 24 adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji F (Pengujian Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896.274	2	948.137	147.886	.000 ^b
	Residual	442.379	69	6.411		
	Total	2338.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 24 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa menunjukkan nilai Fhitung (147,886) > Ftabel (3,13) dan sig (0,000) < 0,05, sehingga Ha3 diterima dan Ho3 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life dengan nilai $t_{hitung} (2,196) > t_{tabel} (1,995)$ dan sig (0,031) < 0,05.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life dengan nilai $t_{hitung} (6,669) > t_{tabel} (1,995)$ dan sig (0,000) < 0,05.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life dengan nilai $F_{hitung} (147,886) > F_{tabel} (3,13)$ dan sig (0,000) < 0,05, tingkat hubungan antar kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life dikatakan **sangat kuat** dengan nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0,900 serta kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan kontrak pola II pada PT. Asuransi BRI Life memiliki nilai R^2 (Adjust R Square) sebesar 0,805 artinya berpengaruh **kuat** sebesar 80,5% dan sisanya (100 – 80,5%) 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Aromega.,T.N & Kojo, C . (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. Jurnal EMBA Vol. 7. Hal 741-750 Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dharma, A. (2015). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now*, fourth edition. Mc Graw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Idris, A. (2016). *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Jogjakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Presilawati., F. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh*. Jurnal Visioner & Strategis Vol.5 No.2. Hal 83-94 Rivai, Z. V. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Ratnasari., S.L (2019). *Kinerja Karyawan : Kompensasi dan Promosi Jabatan*. Jurnal of Bussiness Administration Vol.3 No.2. Hal 219-227 Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robert & Bacal. (2016). *Performance Management*. Jakarta: GPU
- Safriandi.,F & Aginta., W (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan*. Jurnal Riset



-
- Komputer Vol. 3 No. 5 Oktober. Hal 443-451 Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.