

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANGGUH GADA PRATAMA SIDOARJO

Darin Ramadhani Nisrina
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

In the current era of globalization, there are more and more firms in the same field, so there is competition in both technology and services. PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo is a service company that prioritizes the performance of its employees. In this case, the Human Resources (HR) owned by the company have a good performance, so the company will also have good value by the company's clients. This research aims to determine whether there is any affect or how much affect on compensation, leadership and work discipline variables on employee performance at PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.

This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to employees who are respondents. The sample in this research were 80 employees of PT. Tangguh Gada Pratama. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 26 application. Furthermore, it is seen how much affect compensation, leadership and work discipline have on employee performance in hypothesis testing.

The calculation results obtained for the compensation variable (X1) with a significance of 0.049 indicate that the yield is greater than 0.05 ($0.599 > 0.05$), and the t-count value is $0.528 < 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study accepts H_0 and rejects H_a . Thus this shows that first hypothesis is that compensation does not have a partial significant affect on employee performance. The calculation results obtained for the leadership variable (X2) with a significance of 0.049 indicate that the yield is < 0.05 ($0.049 < 0.05$), and the tcount value is $1.997 > 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus this shows that second hypothesis is that leadership has a partially significant affect on employee performance. The calculation yield obtained for the work dicipline variable (X3) with a significance of 0.000 indicate that the yield is < 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the tcount value is $7.367 > 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus this shows that third hypothesis is that work discipline has a partially significant affect on employee performance.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi kini kian berlimpah perseroan dibidang yang sama sehingga muncul kompetisi di antara perseroan. Mulai dari persaingan di bidang teknologi dan pelayanan. Perusahaan membuat keduanya mudah diterapkan agar perusahaan menjadi pilihan utama bagi Client yang bekerja sama. Perihal itu, SDM yang dipunyai oleh perseroan mempunyai performa yang baik, hingga perseroan tersebut juga hendak memiliki nilai yang baik oleh client perusahaan tersebut. PT. Tangguh Gada Pratama adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja meliputi; security, cleaning service, house keeping, administration, and other port services

yang juga sudah mulai menerapkan industri 4.0, perusahaan ini memanfaatkan kecanggihan teknologi yang ada untuk melakukan pelayanan terbaik. Perusahaan ini memiliki nilai perusahaan yaitu Profesional, Oriented to Customer, dan Safety atau disingkat POS. Nilai perusahaan tersebut juga didukung dengan adanya kecanggihan teknologi seperti saat melakukan pemasaran dapat menggunakan Surat Elektronik (E-Mail), WhatsApp, atau aplikasi lainnya. Sistem keamanan juga didukung dengan alat – alat canggih seperti CCTV yang dapat diakses melalui laptop dan juga handphone, dimanapun dan kapanpun yang diinginkan. Hal ini dapat menjadi nilai positif tersendiri bagi perseroan supaya dapat berkompetisi bersama

perseroan disektor yang sepadan.

Perihal itu, para direktur yang berkaitan wajib menetapkan ketetapan yang selaras bersama penggapaian maksud perseroan lewat memakai sumber daya yang dipunya. Baik di produksi, pemasaran, keuangan, ataupun SDM. Faktor SDM ialah satu diantara sumber daya yang amat vital di suatu perseroan disebabkan tiap manusia mempunyai sifat, perilaku, gagasan serta kemauan beda. Maka dibutuhkan manajemen profesional guna mengontrol supaya tiap pihak yang bersangkutan mempunyai gagasan yang sepadan perihal penggapaian maksud perseroan.

Lazimnya, Client memakai servis perusahaan adalah untuk memenuhi kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh pihak client dan juga mengurangi angka pengangguran karena membuka kesempatan kerja bagi masyarakat di Indonesia. PT. Tangguh Gada Pratama sebagai salah satu perusahaan swasta jadi satu diantara alternatif yang mampu dipakai rakyat.

PT. Tangguh Gada Pratama memiliki target omzet pada tahun 2019 sebesar Rp 2,6 Milyar, atau naik sebesar 7,69 persen dari tahun 2018 yang diperkirakan mencapai Rp 2,4 Milyar. Menurut Mochamad Faisal selaku Direktur PT. Tangguh Gada Pratama, peningkatan jumlah pendapatan sejalan dengan meningkatnya jumlah client bekerja sama dengan PT. Tangguh Gada Pratama. Perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan tersebut karena terdapatnya kenaikan bobot SDM.

Pegawai ialah satu diantara faktor terutama penentu kelajuan sebuah perseroan. Sesuai Thompson (dalam Robbins, 2010:264) bobot organisasi tergantung terhadap bobot individu yang ada di dalamnya. Guna memperoleh pegawai yang produktif serta berprestasi ketika bekerja, perseroan harus berupaya guna meningkatkan hal tersebut dengan cara memenuhi hak dan kewajiban perusahaan kepada karyawan, seperti memberikan kompensasi yang sesuai.

Dalam perjalanannya, kini PT. Tangguh Gada Pratama memiliki 30 client yang bekerja bersama perseroan yang berlokasi disemua wilayah Jawa Timur,

kebanyakan client adalah Dinas Kelautan dan Perikanan. Berdasarkan wawancara dengan Anton Wibowo selaku Manajer PT. Tangguh Gada Pratama mengungkapkan bahwa pengelolaan perusahaan terutama SDM yang baik dinilai cukup memberi dampak yang baik untuk kerja sama antar perseroan. Kinerja yang baik dari karyawan memberikan kepuasan tersendiri bagi perusahaan dan client.

Sesuai Siagian (2002), kinerja pegawai diberi dampak sejumlah faktor yakni kompensasi, training pegawai, lingkungan kerja, kultur kerja, kepemimpinan, dorongan, disiplin, serta kepuasan kerja. Penyerahan kompensasi yang selaras bersama capaian kerja, mampu menjadikan pegawai bekerja secara efektif serta efisien selaras bersama maksud yang hendak digapai perseroan dalam mengelola kompensasi.

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan Anton Wibowo selaku manajer PT. Tangguh Gada Pratama, kompensasi yang diperoleh masing - masing karyawan memiliki jumlah yang relatif kecil dibandingkan dengan perusahaan besar lainnya. Hal tersebut disebabkan adanya kebijakan dari perusahaan tersebut.

Selain kompensasi, faktor kepemimpinan pula amat berdampak di kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus bisa memberi dorongan serta arahan yang baik bagi pegawainya supaya mereka mampu melaksanakan pekerjaan yang diberi perseroan bersama penuh tanggungjawab dan sesuai dengan bidang masing – masing yang dimiliki karyawan.

Seorang pemimpin harus mempunyai cara tersendiri untuk dapat melakukan koordinasi yang baik dengan bawahannya, maka hendak berlangsung korelasi yang baik antara pimpinan serta bawahan. Karyawan cenderung mengikuti atasannya, jika atasan tersebut dapat memberikan contoh yang baik dengan tidak datang terlambat saat bekerja, maka karyawan tersebut akan mengikuti begitu sebaliknya.

Menurut hasil wawancara yang saya dapatkan dari 5 karyawan yang

beda, ada ketidaksukaan pada kepemimpinan PT. Tangguh Gada Pratama disebabkan direktur yang

kurang tanggap ketika menyikapi keperluan karyawan, sehingga karyawan kurang merasa diperhatikan oleh pimpinan. Misalnya saat karyawan ingin ada pergantian monitor baru, pimpinan tidak langsung memberikan

Faktor lainnya yang berdampak pada kinerja pegawai ialah perilaku disiplin. Tiada perilaku disiplin dari pihak yang hingga pekerjaan yang ada di perusahaan akan terhambat. Disiplin kerja yang dimaksudkan adalah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan datang ke kantor tidak terlambat, mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku, dan juga melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, terdapat karyawan yang terlambat saat datang ke kantor. Dalam penerapannya, PT. Tangguh Gada Pratama telah memakai teknologi finger print guna meninjau taraf kedatangan karyawannya. Akan tetapi dalam kenyataannya terdapat sejumlah pegawai yang terlambat ketika bekerja serta juga tak melakukan izin saat berhalangan hadir ke tempat bekerja.

Selaku perseroan yang berkecimpung disektor jasa, hingga amat esensial guna pegawai PT. Tangguh Gada Pratama untuk bersikap disiplin ketika bekerja untuk dapat memberi layanan yang terbaik pada perseroan. Perihal ini amat bermanfaat guna tergapainya maksud perseroan, pegawai, dan client yang bekerja sama dengan perusahaan.

Maka, peneliti melaksanakan studi ini disebabkan untuk mengetahui seberapa besarkah kompenasi, kepemimpinan, serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karawan PT. Tangguh Gada Pratama. Sesuai perihal itu, hingga peneliti hendak melaksanakan studi yang bertitel: "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo."

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja dimaknai selaku apakah yang dilaksanakan ataupun tak dilaksanakan karyawan. Kinerja karyawan ialah yang berdampak ke seberapa banyakkah mereka memberikan partisipasi pada perseroan organisasi.

Sesuai Afandi (2018:83) Kinerja ialah capaian pekerjaan yang mampu digapai individu ataupun golongan individu di sebuah perseroan selaras bersama wewenang serta tanggung jawab masing-masing di usaha penggapaian maksud perseroan secara illegal, tak menyelewengkan hukum serta tak berseberangan bersama moral serta etika.

Argumen William Stern diteorinya itu (Mangkunegara (2009:16-17), sesungguhnya ialah gabungan dari persepsi teori heriditas dari Schopenhauer serta teori. Penulis, selaras bersama persepsi teori konvergensi dari William Stern yakni faktor penetap prestasi kerja orang ialah faktor orang serta lingkungan pekerjaan perseroannya.

1. Faktor Individu. Secara psikologis, orang yang normal ialah orang yang mempunyai integritas yang tinggi antara kegunaan psikis (rohani) serta fisiknya (jasmaniah). Bersama terdapatnya integritas yang tinggi antara kegunaan psikis serta fisik, hingga orang itu mempunyai fokus diri yang baik. Fokus yang baik ini ialah modal penting orang guna dapat mengontrol serta memanfaatkan potensi dirinya secara optimum guna melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari-hari guna menggapai maksud perseroan. Dengan kata lain, tiada fokus yang baik dari orang ketika bekerja, hingga cita direktur mencitakan mereka mampu bekerja produktif guna menggapai maksud perseroan.

2. Faktor Lingkungan Organisasi. Itu amat mendukung untuk orang guna menggapai prestasi kerja. Yang dimaksudkan yakni penjabaran jabatan yang jelas, autoritas yang mencukupi, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, korelasi kerja harmonis, iklim kerja respek serta dinamis, kesempatan berkarier serta fasilitas kerja yang mencukupi. Sesuai

Afandi (2018:89) indikator kinerja karyawan ialah :

1. Kuantitas capaian kerja

Semua wujud satuan ukuran yang berkaitan bersama total capaian pekerjaan yang mampu disajikan diukur angka ataupun kesamaan angka lain.

2. Bobot capaian kerja

Semua wujud satuan ukuran yang berkaitan bersama bobot ataupun mutu capaian pekerjaan yang mampu disajikan diukur angka ataupun kesamaan angka lain.

3. Efisiensi guna melakukan tugas

Beragam sumber daya secara bijaksana serta memakai cara yang menghemat beban.

4. Disiplin kerja

Patuh pada hukum serta aturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Daya guna menetapkan serta melaksanakan sesuatu yang benar tiada wajib diberi tahu, dapat menjumpai yang hendaknya dilaksanakan pada sesuatu yang terdapat disekitar, berupaya guna kontinu bergerak guna melaksanakan sejumlah perihal meskipun kondisi kian sukar.

6. Ketelitian

Taraf keselarasan capaian pengukuran kerja apa kerja tersebut telah menggapai maksud ataupun belum.

7. Kepemimpinan

Proses berdampak ataupun memberikan contoh oleh direktur pada bawahannya guna usaha menggapai maksud perseroan.

8. Kejujuran

Satu diantara sifat manusia yang cukup sukar diimplementasikan.

9. Kreativitas

Proses mental yang mengikutsertakan penimbunan ide.

Kompensasi

Sesuai Hasibuan (2017:119)

Kompensasi ialah seluruh penghasilan yang berwujud uang, barang langsung ataupun tak yang didapat pegawai selaku imbalan terhadap jasa yang diberi pada perseroan. Penciptaan sistem kompensasi yang efektif ialah komponen esensial dari manajemen SDM sebab menolong menarik serta memelihara pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi

perseroan mempunyai efek pada kinerja strategis.

Sesuai Rivai (2013:744) Kompensasi ialah seluruh penghasilan yang berwujud uang, barang langsung ataupun tak yang didapat karyawan selaku

imbalan terhadap jasa yang diberi pada perseroan. Kompensasi finansial digolongkan jadi 2 yakni langsung serta tak langsung. Kompensasi finansial langsung mencakup:

a. Gaji ialah balas jasa berwujud uang yang didapat pegawai selaku konsekuensi dari posisinya selaku pegawai yang memberi partisipasi daya serta gagasan guna menggapai maksud perseroan.

b. Upah ialah imbalan finansial langsung yang dibayar pada pegawai sesuai jam kerja, total produk yang diciptakan ataupun total layanan yang diberi.

c. Insentif ialah imbalan langsung yang dibayar pada pegawai sebab performanya melebihi standar yang ditetapkan.

d. Kompensasi tak langsung ialah kompensasi tambahan yang diberi sesuai ketetapan perseroan pada seluruh pegawai selaku usaha menaikkan kesejahteraan pegawai. Misalnya berwujud fasilitas yakni asuransi - asuransi, tunjangan, uang pensiun serta lainnya.

Sesuai Sutrisno (2009:190) perseroan guna menetapkan besaran kompensasi amat diberi dampak:

1. Terdapatnya demand serta supply tenaga kerja

Demand tenaga kerja maknanya perseroan amat memerlukan karyawan, hingga kompensasi relatif tinggi. Supply tenaga kerja maknanya orang yang memerlukan pekerjaan, hingga taraf kompensasi relatif lebih rendah.

2. Daya serta kemauan perseroan membayar

Ukuran kompensasi yang hendak diberi pada pegawai hendak amat bergantung pada daya finansial yang dipunya perseroan, serta seberapa besarkah pula kemauan serta kesanggupan perseroan menetapkan besarnya kompensasi guna

pegawainya.

3. Serikat buruh ataupun organisasi pegawai

Utamanya eksistensi pegawai di perseroan, hingga pegawai hendak menciptakan sebuah ikatan guna proteksi atas kesemena-menaan atasan guna memberdayakan pegawai. Perihal

ini timbul perasaan yang menjabarkan perseroan tak hendak mampu menggapai maksudnya tiada pegawai. Hingga hendak berdampak ke besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja pegawai

Daya pegawai guna menciptakan prestasi kerja hendak amat berdampak ke besarnya kompensasi yang hendak didapat pegawai.

5. Beban hidup

Taraf beban hidup disebuah wilayah hendak menetapkan besaran kompensasi

6. Kedudukan ataupun jabatan pegawai

Tingkatan jabatan yang digenggam pegawai hendak menetapkan besaran kompensasi yang hendak didapatnya, juga berat ringannya beban serta tanggung jawab sebuah pekerjaan

7. Taraf pendidikan serta pengalaman kerja

Pendidikan serta pengalaman berfungsi guna menetapkan besaran kompensasi guna pegawai. Kian tinggi pendidikan pegawai hendak kian banyak pengalaman kerja, hingga kian tinggi juga kompensasinya

8. Sektor pemerintahan

Pemerintahan selaku pelindung rakyat berkeharusan guna mengeluarkan ketetapan kompensasi yang diimplementasikan perseroan, dan instansi lain, supaya pegawai memperoleh kompensasi yang adil serta layak, sesuai diterbitkannya ketetapan pemerintah guna pemberian upah minimum untuk pegawai.

Kepemimpinan

Menurut Badeni (2013: 2),
kepemimpinan mampu

dimaknai selaku daya individu guna memberikan pengaruh yang baik pada suatu kelompok demi tercapainya tujuan.

Gaya kepemimpinan mempunyai dimensi serta parameter sesuai (Busro, 2018:251), yakni :

1) Struktur prakarsa mencakup sejumlah indikator :

a) Merancang bagian kerja

b) Korelasi kerja

c) Maksud

2) Pertimbangan mencakup sejumlah indikator :

a) Kepercayaan

b) Penetapan ide

c) Taraf kepedulian

Indikator Kepemimpinan

Sesuai Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2013: 35-36) kepemimpinan ada 5 variabel, yakni:

1. Cara berkomunikasi

Tiap atasan wajib dapat memberi informasi yang jelas serta hingga wajib memiliki daya komunikasi yang baik serta lancar. Sebab bersama komunikasi yang baik serta lancar, pasti perihal itu hendak menggampangkan pegawainya guna memahami apa yang diinginkan atasan.

2. Pemberian motivasi

Atasan wajib memiliki daya guna berkomunikasi yang baik serta lancar pasti pula wajib memiliki daya guna memberi motivasi pada pegawainya. Perhatian atasan hendak amat bermakna untuk pegawai, dari sisi penghargaan atau pengakuan amat memberi arti yang amat tinggi untuk pegawai.

3. Kemampuan memimpin

Tak tiap atasan dapat memimpin, sebab yang berhubungan bersama bakat individu guna memiliki daya memimpin ialah berbeda-beda. Perihal itu Nampak di kepemimpinannya apa memiliki gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, ataupun bebas kendali.

4. Penetapan keputusan

Atasan wajib dapat menetapkan keputusan sesuai kenyataan serta aturan yang berlaku diperseroan dan ketetapan yang diputuskan itu dapat memberi dorongan guna pegawai untuk bekerja lebih baik bahkan dapat memberi partisipasi guna kemajuan dari perseroan.

5. Kekuasaan yang positif

Atasan guna melaksanakan perseroan meskipun memakai gaya kepemimpinan yang beda pasti wajib memberi rasa aman untuk pegawai yang bekerja. oleh atasan.

Disiplin Kerja

Sesuai Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan ialah kegunaan operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang paling utama sebab kian baik disiplin kerja pegawai hingga prestasi yang baik dari karyawan juga dapat tercapai. Oleh karena itu tanpa adanya disiplin yang baik, sukar guna perusahaan untuk menggapai capaian yang optimum. Disiplin ialah kesadaran serta kemauan individu mematuhi seluruh aturan perseroan yang diciptakan manajemen supaya mampu dilaksanakan seluruh karyawan baik bersama kesadaran sendiri ataupun paksaan.

Fungsi Disiplin Kerja Sesuai Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.186) yang menjabarkan sejumlah kegunaan disiplin, yakni:

1. Menata hidup bersama

Disiplin berguna mengontrol hidup bersama, di sebuah golongan tertentu ataupun rakyat. Bersama adanya kerjasama yang baik maka akan tercapai tujuan perusahaan.

2. Membangun kepribadian

Disiplin mampu pula menciptakan kepribadian pegawai. Lingkungan yang mempunyai disiplin tinggi amat berdampak pada kepribadian individu. Lingkungan perseroan yang tertid dan disiplin juga dapat membentuk pribadi yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin ialah wadah guna melatih kepribadian pegawai supaya memperlihatkan performa yang baik. Sikap, prilaku serta pola kehidupan yang

baik serta berdisiplin terwujud lewat 1 proses yang panjang. Dalam proses Pembentukan kepribadian dilaksanakan dengan training bak dari pimpinan maupun karyawan.

4. Hukuman

Disiplin yang diiringi ancaman sanksi ataupun hukuman amat esensial, sebab mampu memberi dorongan kekuatan guna mematuhi. Jika perusahaan menerapkan sanksi dan hukuman yang kurang tegas maka karyawan tidak merasa jera dalam melakukan tindak indisipliner.

5. Mewujudkan lingkungan kondusif

Kegunaan disiplin ialah menciptakan, sikap, perilaku, serta tatanan hidup berdisiplin di lingkungan kerja, hingga terwujudnya kondisi tertib serta teratur ketika penyelenggaraan pekerjaan.

Indikator Disiplin Kerja Sesuai Hasibuan (2016, p.194) parameter yang berdampak pada taraf kedisiplinan pegawai sebuah perseroan ataupun entitas, yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan turut berdampak ke taraf kedisiplinan karyawan. Maksud yang hendak digapai wajib jelas serta ditentukan secara ideal dan cukup menantang guna daya karyawan. Perihal itu bermakna maksud (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan wajib selaras bersama daya karyawan berkaitan, supaya ia bekerja benar serta disiplin ketika mengerjakannya. Namun bila pekerjaan itu di luar dayanya ataupun jauh di bawah dayanya hingga kesungguhan serta kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan amat berfungsi guna menetapkan kedisiplinan karyawan sebab atasan dicontoh pegawainya. Atasan wajib memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan selaras kata bersama tindakan. Bersama teladan pimpinan yang kurang baik, pegawainya pun kurang disiplin. Atasan jangan mencitakan kedisiplinan pegawainya baik bila ia sendiri kurang disiplin. Atasan wajib sadar tindakannya hendak ditiru

pegawainya. Perihal itu yang mewajibkan pimpinan memiliki kedisiplinan yang baik supaya pegawainya memiliki disiplin yang baik juga.

3. Keadilan

Keadilan turut memotivasi terciptanya kedisiplinan karyawan, sebab ego serta perilaku manusia yang kerap merasa ia penting serta mau diperlakukan sepadan bersama manusia lain. Keadilan yang dijamin basis kebijaksanaan ketika pemberian balas jasa ataupun hukuman hendak menstimulasi terwujudnya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat yakni perbuatan nyata serta paling efektif guna menciptakan kedisiplinan pegawai instansi. Karena bersama waskat bermakna pimpinan wajib aktif serta langsung memonitor perbuatan, moral, sikap, gairah kerja, serta prestasi kerja pegawainya. Perihal itu bermakna pimpinan wajib kerap ada dilokasi kerja supaya mampu memonitor serta memberi petunjuk bila terdapat pegawainya yang menderita kesukaran guna menuntaskan pekerjaannya. Waskat efektif menstimulasi kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Karyawan merasa memperoleh perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, serta pengawasan dari pimpinannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berkedudukan penting guna menjaga kedisiplinan karyawan bersama sanksi hukuman yang kian berat, karyawan hendak kian takut menyelewengkan aturan entitas, perilaku, serta tindakan indisipliner karyawan hendak menurun. Berat/ringan sanksi hukuman yang hendak diimplementasikan turut berdampak ke baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman wajib ditentukan sesuai pertimbangan logis, masuk akal, serta diinformasikan secara jelas pada seluruh karyawan. Sanksi hukuman hendaknya tak melulu ringan ataupun terlalu berat agar hukuman tersebut tetap mendidik karyawan guna merubah perbuatannya. Sanksi hukuman seharusnya cukup wajar guna tiap taraf yang indisipliner,

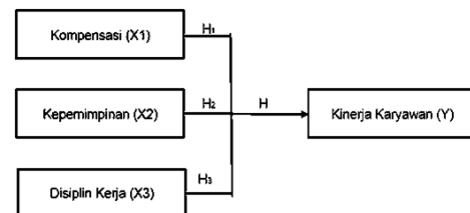
sifatnya mendidik, serta jadi instrument pendorong guna menjaga kedisiplinan di entitas.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan ketika melaksanakan aksi yang hendak berdampak ke kedisiplinan karyawan entitas. Atasan wajib berani serta tegas bertindak guna menghukum tiap karyawan yang indisipliner selaras bersama sanksi hukuman yang ditentukan. Atasan yang berani bertindak tegas mengimplementasikan hukuman guna karyawan yang indisipliner hendak disegani serta diakui kepemimpinannya oleh pegawai. Maka, atasan hendak mampu menjaga kedisiplinan karyawan entitas. Kebalikannya, bila atasan kurang tegas ataupun tak menghukum karyawan yang indisipliner, sukar untuknya guna menjaga kedisiplinan pegawainya, bahkan perilaku indisipliner pegawai kian banyak sebab mereka bertanggung jawab aturan serta sanksi hukumannya tak berlaku lagi. Atasan yang tak tegak menghukum karyawan yang menyelewengkan aturan, kebalikannya tak menciptakan aturan ataupun tata tertib di entitas itu.

7. Hubungan kemanusiaan

Korelasi kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan turut mewujudkan kedisiplinan yang baik disebuah entitas. Korelasi baik sifatnya vertikal ataupun horizontal yang mencakup direct single, direct group, serta cross relationship seharusnya harmonis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Selaras bersama variabel yang hendak dikaji maka hipotesis yang hendak di ajukan di studi ini yakni:

1. Kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo
2. Kompensasi, kepemimpinan, serta

disiplin kerja secara individual berdampak pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo

3. Kompensasi berpengaruh dominan pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo (sampel jenuh) Penyebaran Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini akan diberikan kepada beberapa responden yang terkait sehingga penulis dapat memperoleh data sesuai dengan actual yang ada di perusahaan. Setelah memperoleh data kuesioner, data tersebut diolah ke aplikasi SPSS versi 26.

Teknik Pengumpulan Data

Data di studi ini yakni primer yang didapat memakai kuesioner yang berisikan beberapa pernyataan yang terstruktur guna mendapat informasi yang diinginkan dalam menunjang penelitian dari responden. Danang Sunyoto (2013:21) menjabarkan di sebuah studi ada 2 sumber data yang mampu dipakai, yakni:

1. Data Primer (Primary Data)
Sesuai Danang Sunyoto (2013:21) data primer ialah data asli yang dihimpun peneliti guna menanggapi persoalan yang dikajinya secara khusus. Data primer ini lazimnya belum tersedia, hingga peneliti wajib menghimpun serta mengolahnya sendiri sesuai keperluan.
2. Data Sekunder (Secondary Data)
Menurut Danang Sunyoto (2013:21) data sekunder ialah data yang berasal dari catatan yang ada di perseroan serta dari asal lain, yakni lewat menyelenggarakan studi kepustakaan serta mendalami buku yang terdapat korelasinya bersama obyek studi.

Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel studi sesuai Sugiyono (2015, h.38) ialah sebuah atribut ataupun sifat ataupun

angka dari obyek ataupun aktivitas yang mempunyai ragam tertentu yang sudah ditentukan peneliti guna didalami serta lalu dikonklusikan. Definisi variabel studi wajib dirumuskan guna mencegah kesesatan ketika penghimpunan data.

Variabel di studi ini yakni:

1. Di studi ini yang jadi independent variable yakni Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), serta Disiplin Kerja (X3). Menurut (Sugiyono, 2012:59) Independent variable ialah variabel yang mempengaruhi ataupun mampu jadi penyebab terdapatnya transformasi di terdapatnya variabel terikat
2. Di studi ini yang jadi dependent variable yakni Kinerja Karyawan (Y). Sugiyono (2012:59) mengungkapkan bahwa dependent variable ialah variabel yang dipengaruhi ataupun yang jadi akibat sebab terdapatnya independent variable.

Metode Analisis

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat mengukur taraf ketepatan sebuah alat penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Kuesioner diasumsikan valid bila pernyataan yang tercantum dikuesioner dapat mengungkap sesuatu yang hendak di ukur oleh kuesioner penelitian (Ghozali, 2012:53). Penelitian ini menggunakan r tabel dengan signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Kuncoro (2009:175) mengungkapkan bahwa pengujian reliabilitas dilaksanakan guna mengukur taraf konsistensi serta stabilitas dari sebuah skor (skala ukuran) dan meliputi pada stabilitas serta konsistensi internal ukuran. Perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Guna mengukur reliabilitas observasi hingga dipakai teknik Cronbach Alpha bersama membandingkan angka alpha bersama standarnya memakai instrument bantu pengujian statistic SPSS 26 bersama ketentuan :

1. Bila Cronbach Alpha $> 0,6$ hingga alat observasi diasumsikan reliable.

2. Bila Cronbach Alpha < 0,6 hingga alat observasi tak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari pengujian normalitas guna menguji apa angka residual yang diciptakan dari regresi terdistribusi secara normal ataupun tak. Model regresi yang baik ialah yang mempunyai angka residual yang terdistribusi normal. Guna melihat wujud distribusi data, mampu dilaksanakan memakai grafik distribusi serta analisis statistik. Pengujian normalitas bersama grafik mampu dilaksanakan memakai program SPSS versi 26 bersama analisis grafik Normal Probability Plot.

b. Uji Multikolinearitas

Sesuai Ghozali (2012:105) pengujian multikolinieritas bermaksud guna mengkaji apa sebuah model regresi ada korelasi antar independent variable. Model regresi yang baik hendaknya tak berlangsung korelasi antara independent variable. Uji multikolinearitas ditinjau dari besarnya VIF serta tolerance. Tolerance mengukur independent variable yang terpilih yang tak dijabarkan oleh independent variable lain. Maka angka tolerance yang rendah sepadan bersama angka VIF tinggi (sebab $VIF = 1/tolerance$). Angka cutoff yang umum digunakan menyajikan terdapatnya multikolinieritas ialah angka Tolerance $\leq 0,10$ ataupun sepadan bersama angka $VIF \geq 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Sesuai Ghozali (2012: 139) pengujian heteroskedastisitas bermaksud menguji apa di model regresi berlangsung ketidaksepadanan varian dari residual satu observasi ke observasi lain. Bila varian dari residual satu observasi ke observasi lain konstan, hingga dinamai homoskedastisitas serta bila berbeda dinamai heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis yang dilaksanakan di studi ini dilaksanakan memakai metode linear regression yang dipakai guna mengestimasi berapa jauhkah transformasi nilai dependent variable, jika independent variable

dimanipulasi/ditransformasi ataupun difluktuasi (Sugiyono, 2010:260).

Rumus linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b1- b3 = koefisien regresi

X1 = variabel kompensasi

X2 = variabel kepemimpinan

X3 = variabel disiplin kerja

e = Error distribsances

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: Jenis kelamin Pria 68 orang (85%). Sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin Wanita berjumlah 12 orang (15%). Umur: 24 – 28 Tahun sebanyak 31 orang (39%), 29 – 33 Tahun sebanyak 27 orang (34%), 34 – 38 tahun sebanyak 19 orang (24%), dan 39 – 43 Tahun sebanyak 3 orang (3%). Pendidikan Terakhir: SMA / Sederajat sebanyak 73 orang (91%), Diploma (DIII) sebanyak 3 orang (4%), dan Sarjana (S1) sebanyak 4 orang (5%).

Uji Validitas

Peneliti menyebarkan kuisioner kepada 80 Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama yang berisikan 37 butir pertanyaan yang di bagi menjadi 4 variabel sesuai dengan topik yang diteliti yaitu kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sesuai Tabel 4.8 mampu ditinjau bahwa R tabel (N: 80), taraf signifikansi 5% adalah 0,220, pada tabel tersebut di atas nilai Corrected Item Total Correlation kesemuainya mempunyai angka > 0,220 hingga mampu diasumsikan valid.

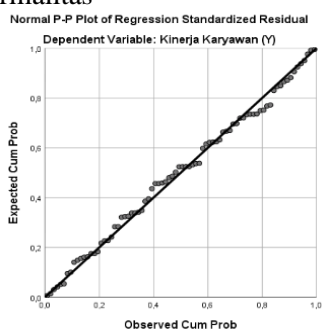
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0,686
Kepemimpinan	0,855
Disiplin Kerja	0,810
Kinerja Karyawan	0,793

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti di Tabel di atas memperlihatkan seluruh variabel di studi angka cronbach alpha (α) > 0,60 hingga mampu diasumsikan pengukuran tiap variabel dari kuesioner yakni reliabel. Dengan demikian bermakna kuesioner yang dipakai di studi ini ialah kuesioner yang andal.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari Gambar di atas terdapat grafik P-P Plot mampu diketahui sebaran data memusat di angka rerata serta median ataupun angka P-P bertempat di garis diagonal, hingga mampu diasumsikan data studi ini mempunyai sebaran serta terdistribusi normal. Bersama normalnya data di studi ini hingga studi ini mampu dilanjutkan.

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,05421025
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.056
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- (Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Sesuai tabel di atas, mampu ditinjau capaian pengujian Kolmogorov-Smirnov, nampak angka Asymp. Sig. (2-tailed) mempunyai angka 0,200 > 0,05. Dapat diketahui data studi ini terdistribusi secara normal serta model regresi itu memadai dan dapat digunakan guna meramalkan dependent variable yakni Kinerja Pegawai sesuai independent variable yakni Kompensasi, Kepemimpinan serta Disiplin Kerja.

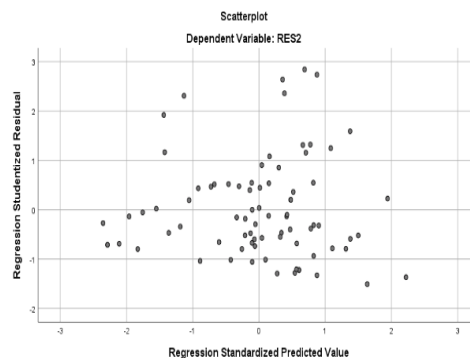
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,957	5,091	2,152	,035		
Kompensasi (X1)	,056	,106	,044	,528	,599	,982
Kepemimpinan (X2)	,112	,056	,171	1,997	,049	,942
Disiplin Kerja (X3)	,684	,093	,627	7,367	,000	,949

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Sesuai tabel 4.15 mampu diketahui angka Tolerance Kompensasi yakni 0,982, Kepemimpinan yakni 0,942, serta Disiplin Kerja yakni 0,949. Dan angka VIF guna Kompensasi yakni 1,019, Kepemimpinan yakni 1,061, serta Disiplin Kerja yakni 1,053. mampu dikonklusikan angka Tolerance seluruh independent variable yakni > 0,10 serta angka VIF seluruh independent variable adalah < 10,00. Maka mampu dikonklusikan model persamaan regresi tidak terdapat persoalan multikolinearitas ataupun mampu dianggap bebas dari masalah multikolinearitas di studi ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Sesuai gambar di atas, grafik Scatterplot memperlihatkan titik meluas di daerah tertentu serta tak menciptakan pola tertentu secara jelas. Hingga mampu dikonklusikan tak berlangsung persoalan heteroskedastisitas.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	10,957	5,091	2,152	,035
Kompensasi (X1)	,056	,106	,044	,528
Kepemimpinan (X2)	,112	,056	,171	1,997
Disiplin Kerja (X3)	,684	,093	,627	7,367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Sesuai tabel di atas, dipakai guna melihat besaran dampak tiap independent variable secara parsial pada dependent variable yakni hasil yang didapat guna Kompensasi (X1) bersama

signifikan 0,599 yang artinya nilai angka itu > 0,05 (0,599 > 0,05), serta angka thitung 0,528 < 1,664 ttabel. Berdasarkan hasil tersebut, memperlihatkan hipotesis di studi ini menerima H0 serta menolak Ha. Maka perihal itu memperlihatkan hipotesis satu ialah Kompensasi tak berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan. Angka ttabel bersumber dari n-1 (n ialah total sampel yang dipakai guna studi) yang lalu capaian dari n-1 mampu ditinjau di form ttabel. Di studi ini total sampel yakni 80-1= 79. Mampu ditinjau dari form ttabel menggunakan taraf kesalahan studi 5% (0.05) hingga hendak memperoleh angka 1,664.

Capaian yang didapat untuk pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu guna Kepemimpinan (X2) bersama signifikan yakni 0,049 yang artinya angka itu < 0,05 yaitu (0,049 < 0,05), serta angka thitung 1,997 > 1,664 ttabel. Itu memperlihatkan hipotesis di studi ini menolak H0 serta menerima Ha. Maka perihal itu memperlihatkan hipotesis dua ialah Kepemimpinan berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan.

Angka t-tabel bersumber dari n-1 (n ialah total sampel) yang lalu capaian dari n-1 mampu ditinjau di form ttabel. Di studi ini total sampel yakni 80-1= 79 serta jika ditinjau dari form ttabel menggunakan taraf kesalahan studi 5% (0.05) hingga mampu memperoleh angka 1,664.

Hasil yang diperoleh untuk Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai, yaitu guna Disiplin Kerja (X3) bersama signifikan yakni 0,000 memperlihatkan angka itu < 0,05 (0,000 < 0,05), serta angka thitung 7,367 > 1,664 ttabel. Itu memperlihatkan hipotesis di studi ini menolak H0 serta menerima Ha. Maka perihal itu

memperlihatkan hipotesis tiga ialah Disiplin Kerja berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan.

Sesuai capaian yang sudah didapat dari koefisien regresi, hingga mampu diciptakan sebuah persamaan regresi yakni:

$$Y = 10,957 + 0,056 X1 + 0,112X2 + 0,684X3$$

Sesuai persamaan itu di atas mampu diketahui konstanta 10,957 hendak tak diindahkan bila angka (X) minimum 1, sebab di studi ini memakai skala likert 1 hingga 5 dengan bersama angka rendah satu (1) dan angka tertinggi adalah lima (5) . Koefisien regresi 0,056 menjabarkan tiap tambahan 1 angka Kompensasi (X1) hendak menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,056 atau 5,6%. Koefisien regresi 0,112 menjabarkan tiap kenaikan 1 angka Kepemimpinan (X2) hendak menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,112 atau 11,2%.

Untuk koefisien regresi 0,684 menjabarkan tiap tambahan 1 angka Disiplin Kerja (X3) hendak menaikkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,684 atau 68,4%.

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat Disiplin Kerja (X3) mempunyai angka koefisien beta paling besar yaitu 0,627, sedangkan Kompensasi (X1) yakni 0,044 dan Kepemimpinan (X2) sebesar 0,171. Maknanya Disiplin Kerja (X3) lebih dominan berdampak pada kinerja karyawan (Y) dibanding variabel lain.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Model	ANOVA ^a			F	Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1	Regression	673,022	3	224,341	23,136	,000 ^b
	Residual	736,928	76	9,696		
	Total	1409,950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. Hasil Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Sesuai tabel di atas capaian kalkulasi didapat signifikan yakni 0,000b. Memakai taraf signifikan 0,05 hingga angka signifikan F yakni 0,000 memperlihatkan < 0,05 (0,000 < 0,05), serta angka F-hitung 23,136 > F-tabel 2,72. Hingga Ha di terima, hingga hipotesis yang menjabarkan ada dampak

signifikan antara Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), serta Disiplin Kerja (X3) secara simultan pada Kinerja Pegawai (Y) mampu diterimakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.457	3,114

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Capaian pengujian R² dapat dilihat di Tabel 4.19, angka Adjusted R Square mempunyai nilai yaitu 0,457. Pada nilai tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 45,7% kinerja mampu dijabarkan oleh Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja. Sedang kelebihanannya (100% - 45,7% = 54,3%) dijabarkan variabel lainnya yang tak dikaji di studi ini.

Variabel Pengaruh Dominan

Sesuai tabel pada uji t diantara 3 variabel, variabel yang berdampak dominan yakni Disiplin Kerja (X3) mempunyai angka koefisien beta paling besar yakni 0,627, sedangkan Kompensasi yakni 0,044 serta Kepemimpinan yakni 0,171. Maknanya Disiplin Kerja (X3) lebih dominan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) dibanding variabel lainnya.

KESIMPULAN

Dari studi serta uraian yang sudah diselenggarakan oleh peneliti mengenai pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo, hingga mampu diambil konklusi yakni :

1. Kompensasi tak berdampak signifikan secara individual pada Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo secara parsial yang mampu ditinjau dari angka signifikan yakni (0,599 > 0,05).
2. Kepemimpinan berdampak signifikan secara individual terhadap Kinerja Karyawan PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo secara parsial yang mampu ditinjau dari angka signifikan yakni (0,049

< 0,05).

3. Disiplin Kerja berdampak signifikan secara individual pada Kinerja Pegawai PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo secara parsial yang mampu ditinjau dari angka signifikan yakni (0,000 < 0,05).

4. Kompensasi, Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja berdampak signifikan secara bersamaan pada Kinerja Pegawai PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.

5. Variabel yang amat dominan berpengaruh pada kinerja pegawai PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo adalah Disiplin Kerja (X3) mempunyai angka koefisien beta paling besar yakni 0,627.

SARAN

Sesuai capaian studi, hingga mampu diberi sejumlah rekomendasi guna perseroan ini, yakni:

1. Perseroan

Untuk perseroan mampu dijadikan material pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja pegawai baik hingga perseroan hendak baik juga serta maksud perseroan yang diharapkan mampu terwujud. Saran dari penulis untuk perusahaan adalah:

- a. Pada variabel Kompensasi tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai, untuk itu diharapkan PT. Tangguh Gada Pratama mampu memberi kompensasi yang selaras, bersama cara memberikan kompensasi di bentuk lain seperti barang maupun uang lembur untuk karyawan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat meningkat.
- b. Pada variabel Kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja pegawai, para pimpinan baik direktur maupun manajer hendaknya lebih dekat bersama pegawai supaya lebih terjalin kerjasama mampu menggapai maksud perseroan. Adanya kedekatan antar pimpinan dan karyawan memudahkan pimpinan dalam melakukan koordinasi, mengarahkan dan pemberian motivasi terhadap karyawan terkait dengan kepemimpinan di perusahaan saat ini.
- c. Pada Disiplin Kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai, indikator ini adalah yang paling dominan serta berlimpah dipilih oleh responden. PT. Tangguh Gada Pratama mampu menurunkan persoalan indisipliner dari

karyawan lewat membenahi aturan kerja karyawan. Mempunyai pegawai yang mempunyai taraf disiplin kerja yang baik tentunya dapat lebih mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan, karena karyawan tersebut disiplin dan tepat waktu guna melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang diberi perseroan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M.. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang S. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit MAHARDHIKA.Surabaya
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H.. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Husein U. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Indah Hartatik Puji, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Kuncoro, M.. “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3”. Jakarta: Erlangga. 2009
- Mangkunegara, P. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011
- Malayu S.P H., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Payaman J. S. .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. dan J. Sagala, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”, edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2013
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siregar, S, “Statistik Deskriptif Untuk Penelitian”, Cetakan ke- 2, Jakarta, 2011
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W.. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”.Bandung: Alfabeta. 2012
- _____, 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center

for Academic
Publishing Service
Sutrisno, E. 2009. Manajemen
Sumber
Daya Manusia Edisi
pertama. Jakarta:
Kencana Prenada
Media Group
Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
_____. 2010. Manajemen Kinerja.
Jakarta: Rajawali Pers.
_____, 2016. Manajemen Kinerja,
Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo
Persada Jakarta-14240.