

STUDI DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hendy Halim¹, Hendry², Jonathan Intan³, Celvin Alexander⁴, Mellisa Amanda Wirani Putri⁵, Lastari⁶
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5}
Universitas Adiwangsa Jambi⁶
hendry@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisa data dimulai dari penyusunan data, tabulasi data hingga tahap pengujian. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t dan uji F diperoleh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh hasil dari variabel disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi mempengaruhi sebesar 38,8% (0,388) terhadap prestasi kerja karyawan, sisanya 61,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Simpulan, disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, competence and compensation on employee performance. The method used in this study is to use descriptive methods and associative methods. Population and sample in this study amounted to 52 employees of data collection techniques conducted by researchers in this study is through observation, questionnaire interviews, documentation and literature studies. Data analysis techniques starting from the preparation of data, data tabulation to the testing phase. Based on the results of the calculation of the t test and F test obtained work discipline, competence and compensation have a positive and significant effect on employee performance. The value of the coefficient of determination (R^2) can be obtained from the variabel of work discipline, competence and compensation affect 38.8% (0.388) on employee performance, the remaining 61.2% influenced by other factors outside this study. Conclusion, work discipline, competence and compensation impact on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Competence, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangantantangan globalisasi. Tantangan-tantangan

tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai prestasi kerja karyawan. Adapun prestasi kerja karyawan saat ini sedang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari menurunnya realisasi penjualan dan tidak tercapainya persentase penjualan. Pada tahun 2021 bahwa realisasi penjualan yang tidak dapat tercapai yang diakibatkan kurang ketersediaan sumber daya manusia. Disiplin kerja karyawan PT. Pola Indah Gas Medan yang mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat keterlambatan yang mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu.

Walaupun adanya sanksi untuk ketidakhadiran tetapi masih banyak karyawan kurang patuh. Terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu waktu penerimaan gaji yang tidak tepat waktu, tidak diberikan tunjangan BPJS kesehatan ataupun asuransi, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuai insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Hasibuan (2016) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (1) teladan pemimpin, (2) keadilan (3) sanksi hukuman dan (4) ketegasan.

Kompetensi

Menurut Torang (2016), “kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/ pekerjaan/ tugas”. Menurut Wibowo (2018) indikator tersebut dapat diukur melalui 5 karakteristik, yaitu (1) Motif, (2) Konsep diri (3) Pengetahuan, (4) Keterampilan.

Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015), kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut Edison, dkk (2016), komponen kompensasi adalah (1) upah/gaji, (2) tunjangan tetap (3) insentif dan (4) kesehatan.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek adalah (1) hasil kerja (2) inisiatif dan (3) sikap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research yaitu dengan menjelaskan permasalahan yang ada di perusahaan kemudian dilakukan riset dan uji coba dengan instrumen kuesioner. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan memberikan daftar pernyataan dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Uji FDR Validitas

Uji fdr validitas fdr digunakan fdr untuk fdr mengukur fdr valid fdr ataupun fdr tidak fdr valid fdr suatu fdr kuesioner fdr (Ghozali fdr 2016:52).

Tabel 1.
fdr Hasil fdr Uji fdr Validitas

Disiplin fdr Kerja		Kompetensi		Kompensasi		Prestasi fdr Karyawan	
r fdr hitung	Sig	r fdr hitung	Sig	r fdr hitung	Sig	r fdr hitung	Sig
0.634	0.000	0.821	0.000	0.835	0.000	0.657	0.000
0.787	0.000	0.880	0.000	0.838	0.000	0.758	0.000
0.817	0.000	0.934	0.000	0.838	0.000	0.836	0.000
0.745	0.000	0.888	0.000	0.932	0.000	0.739	0.000
0.817	0.000	0.888	0.000	0.936	0.000	0.867	0.000
0.826	0.000	0.925	0.000	0.923	0.000	0.735	0.000
0.667	0.000	0.826	0.000	-	-	-	-
0.559	0.001	0.698	0.000	-	-	-	-

Sumber: Data fdr Olahan fdr SPSS, fdr 2023

Hasil fdr pengujian fdr validitas fdr masing-masing fdr variabel fdr memperoleh fdr nilai fdr rhitung fdr > fdr r fdr tabel fdr (0,361) fdr dan fdr sig fdr <0.05. fdr Dapat fdr disimpulkan fdr bahwa fdr keseluruhan fdr kuesioner fdr variabel fdr disiplin fdr kerja, fdr kompetensi fdr dan fdr kompensasi fdr serta fdr prestasi fdr kerja fdr karyawan fdr dalam fdr penelitian fdr adalah fdr valid.

Uji fdr Reliabilitas

Ghozali fdr (2016:47) fdr menyebutkan fdr apabila fdr jawaban fdr seseorang fdr terhadap fdr pernyataan fdr adalah fdr konsisten fdr atau fdr stabil fdr dari fdr waktu fdr ke fdr waktu fdr maka fdr kuesioner fdr tersebut fdr dikatakan fdr reliable fdr ataupun fdr handal. fdr Batasan fdr yang fdr dapat fdr digunakan fdr adalah fdr 0,6. Fdr.

Tabel 2.
fdr fdr Hasil fdr Uji fdr reliabilitas

Variabel	Nilai fdr Cronbach fdr Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Disiplin fdr Kerja	0.877	> fdr 0.60	Reliabel
Kompetensi	0.949	> fdr 0.60	Reliabel
Kompensasi	0.944	> fdr 0.60	Reliabel
Prestasi fdr fdr Kerja fdr Karyawan	0.904	> fdr 0.60	Reliabel

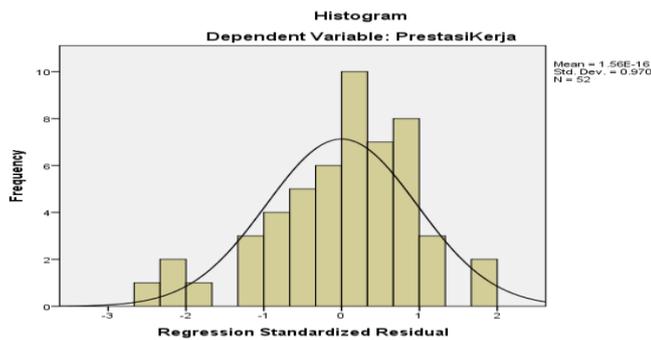
Sumber:Data fdr Olahan fdr SPSS, fdr 2023

Hasil fdr pengujian fdr reliabilitas fdr masing-masing fdr variabel fdr memperoleh fdr nilai fdr cronbach fdr alpha fdr > fdr 0.60. fdr Dapat fdr disimpulkan fdr bahwa fdr keseluruhan fdr kuesioner fdr variabel fdr dalam fdr penelitian fdr adalah fdr reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

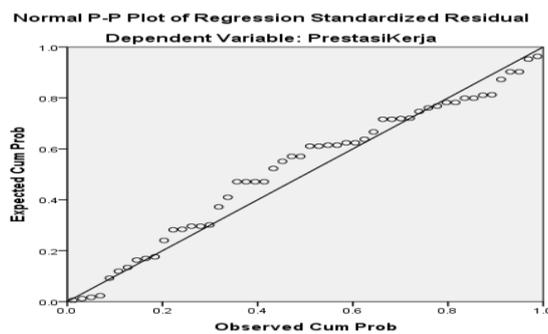
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam menunjukkan data berdistribusi normal dengan menggunakan beberapa cara yakni:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.24370681
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.084
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,055 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut hasil pengujian *multikolinearitas*.

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

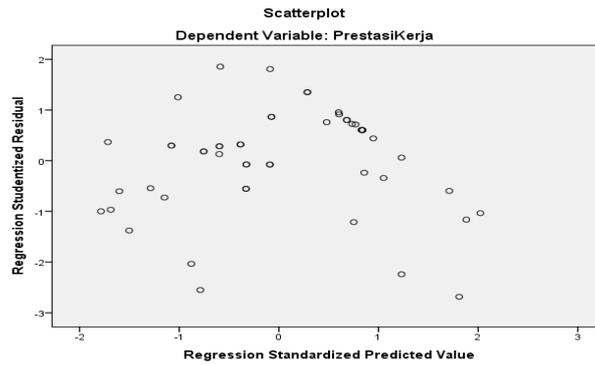
	Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	DisiplinKerja	.742	1.348
	Kompetensi	.725	1.378
	Kompensasi	.906	1.104

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berupa disiplin kerja ($0,74 > 0,1$ dan $1,348 < 10$), kompetensi ($0,725 > 0,1$ dan $1,378 < 10$) dan kompensasi ($0,906 > 0,1$ dan $1,104 < 10$) mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan antara disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi tidak memiliki hubungan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Mendeteksi heteroskedastisitas adalah:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas

		<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Kompetensi</i>	<i>Kompensasi</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
Disiplin Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.576**	.339*	.092
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.000	.014	.515
	<i>N</i>	52	52	52	52
Kompetensi	<i>Correlation Coefficient</i>	.576**	1.000	.327*	.206
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.	.018	.144
	<i>N</i>	52	52	52	52
Kompensasi	<i>Correlation Coefficient</i>	.339*	.327*	1.000	.012
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.014	.018	.	.935
	<i>N</i>	52	52	52	52
Unstandardized Residual	<i>Correlation Coefficient</i>	.092	.206	.012	1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.515	.144	.935	.
	<i>N</i>	52	52	52	52

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berupa disiplin kerja (0.515>0.05), kompetensi kerja (0.144>0.05) dan kompensasi (0.935>0.05). mempunyai nilai signifikan > 0.05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

Tabel 6.
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.065	2.842		1.782	.081
	DisiplinKerja	.481	.095	.506	5.078	.000
	Kompetensi	.237	.098	.245	2.427	.019
	Kompensasi	.417	.124	.303	3.356	.002

Tabel 1 di atas menjelaskan Dari output uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan bagaimana dijelaskan berikut ini Prestasi Kerja Karyawan = $5.065 + 0.481$ Disiplin Kerja + 0.237 Kompetensi + 0.417 Kompensasi

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 7.
Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.639 ^a	.408	.388	7.66174

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Hasil uji koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 38,8% (0.388×100) menunjukkan variasi variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 61.2% ($100\% - 38.8\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, deskripsi jabatan, kepemimpinan, pengawasan kerja dan sebagainya

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Tabel 8.
Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3635.053	3	1211.684	29.253	.000 ^b
	Residual	1988.178	48	41.420		
	Total	5623.231	51			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Nilai F_{hitung} (29,253) > F_{tabel} (2,80) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)**Tabel 9.**
Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.065	2.842		1.782	.081
DisiplinKerja	.481	.095	.506	5.078	.000
Kompetensi	.237	.098	.245	2.427	.019
Kompensasi	.417	.124	.303	3.356	.002

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20, 2022

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,078 > 2,011$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H1 diterima yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,427 > 2,011$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, berarti bahwa H2 diterima yaitu Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,356 > 2,011$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H3 diterima yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Dapat diketahui dari uraian diatas bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan. Menurut Syamsul dan Kartika (2019:95), disiplin kerja mempengaruhi prestasi karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga prestasi karyawan orang tersebut. asil penelitian yang dilakukan oleh Novita (2021) menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Disiplin kerja karyawan yang mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat keterlambatan yang mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang belum dapat diselesaikan tepat waktu. Walaupun adanya sanksi untuk ketidakhadiran tetapi masih banyak karyawan kurang patuh.

Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan. Menurut Sutrisno (2015:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan prestasi tinggi dan unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Misalnya pada posisi ke dimana pelamar yang diterima bekerja di perusahaan ada yang berlatar belakang pendidikan S1 akuntansi atau keuangan dan tamatan SMA dengan rincian pekerjaan yang harus dilaksanakan yaitu menganalisis segala laporan keuangan pada perusahaan yang seharusnya dilaksanakan oleh karyawan yang berlatar belakang S1 Akutansi sehingga membuat karyawan mengalami hambatan

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, serta laporan keuangan yang diselesaikan karyawan tersebut tidak maksimal dan tidak akurat.

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pola Indah Gas Medan. Menurut Sutrisno (2015:196), dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi disisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan prestasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haura (2021) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan sebagian karyawan, terdapat keluhan-keluhan dari pegawai perusahaan dalam hal kompensasi yaitu waktu penerimaan gaji yang tidak tepat waktu, tidak diberikan tunjangan BPJS kesehatan ataupun asuransi, insentif lembur tidak pernah diberikan padahal karyawan sudah memberikan waktu lebih dalam bekerja, tidak sesuainya insentif kenaikan gaji yang telah dijanjikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik data yang peneliti lakukan mengenai yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Saran-saran yang berguna adalah perusahaan meningkatkan disiplin kerja, kompetensi dan komepnasasi sehingga mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, Iman. S. M. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan. Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Haura. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk*.
- Hidayat. (2021). *Analisa pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang*.
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Kaswan. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.

- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Suryabrata, Sumadi. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana .
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo . (2018) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Zulganef. (2019). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.