

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 1, Januari 2023 (97-107)
©2022 Lembaga Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Kompensasi dan Disiplin Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan

Desi Linata¹, Ritta Linawatty², Akhmad Kawakibi³

Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan

deslin.linata@gmail.com, ritta.linawatty07@gmail.com, jhonbecko5@gmail.com

Received 2 Desember 2022 | Revised 15 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas kerja pegawai Non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel mempergunakan rumus slovin dengan diperoleh sampel sebanyak 77 responden. Adapun populasi yang dipergunakan adalah karyawan Non ASN di lingkungan Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan. Adapun analisis data yang dipergunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Adapun Hasil uji t (parsial) diperoleh kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN, sedangkan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN. Hasil uji F (simultan), Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN.

Kata kunci: Kompensasi; Disiplin; Produktifitas

Abstract. This study aims to determine the impact of Compensation and Discipline on the work productivity of non-ASN employees at the Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan, either partially or simultaneously. This type of research is descriptive qualitative. The sampling technique used the slovin formula with a sample of 77 respondents. The population used is Non ASN employees in the Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jakarta Selatan. The data analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the t (partial) test show that compensation has an effect on Work Productivity of Non ASN Employees, while Discipline has an effect on Work Productivity of Non ASN Employees. The results of the F test (simultaneous), Compensation and Work Discipline affect the Work Productivity of Non ASN Employees.

Keywords: Compensation; Discipline; Productivity

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut segala sesuatu dilakukan dengan cepat dan tepat. Hal ini membuat setiap pekerjaan harus dengan segera dilaksanakan dengan tuntas dan

memenuhi target kerja. Baik perusahaan maupun instansi harus berusaha untuk mencari dan berinovasi terkait terobosan-terobosan baru guna mencapai tujuan yang diinginkan, dengan menggunakan konsep-konsep manajemen yang



baik dan tepat. Menurut Handoko (2013:8) “Manajemen adalah proses perencanaan perorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan terdiri dari berbagai jabatan dan ada 2 (Dua) status kepegawaian di dalamnya. Ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak (Non ASN/PNS). Jumlah pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan terdiri dari 335 orang untuk pegawai kontrak dan 85 orang untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS/ASN). Ada pegawai kontrak yang memiliki masa kerja cukup lama tetapi status kepegawaian dan karir belum mengalami perubahan. Sehingga dari segi pendapatan belum mengalami peningkatan. Dari segi produktivitas kerja, yang penulis amati masih banyak pegawai memiliki produktivitas kerja yang kurang baik. Instansi berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Tidak tercapainya target kerja menandakan bahwa kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun masalah yang timbul di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, terkait produktivitas kerja seperti seringnya ditemui absensi kerja pegawai yang kurang baik yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai pada waktunya, kurangnya daya dukung sarana

dan fasilitas kerja seperti jaringan komputer dan perangkat komputer yang tidak kompatibel, dan kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja merupakan contoh faktor yang menjadikan produktivitas kerja pegawai tidak maksimal. Juga anggapan pegawai kontrak yang penulis temui di lapangan tentang kompensasi yang mereka terima. Mau bekerja overtime maupun sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, memiliki masa kerja yang cukup lama maupun baru (new hire), kompensasi yang diterima jumlahnya sama dan tidak ada penambahan sehingga membuat pegawai kontrak melakukan pekerjaannya tidak sebagaimana mestinya yang sudah diatur dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait lama waktu pengerjaan berkas.

Menurut Mulyadi (2015:101) “produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu faktor yang memiliki peran penting terhadap keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan atau instansi yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat kepada pegawainya”. Dimana pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat 1 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kompensasi menurut Hasibuan (2018:128) adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhannya dalam hidupnya dan kebutuhan tersebut berbeda-beda. Salah satu cara yang dilakukan atau ditempuh individu dalam memenuhi kebutuhannya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja harapan utama Ketika seseorang bekerja ialah mendapatkan upah atau pembayaran sejumlah uang atas apa yang sudah dikerjakannya.

Menurut Sutrisno (2016:84) menyatakan bahwa "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Banyak upaya yang dilakukan instansi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, tidak hanya terhadap pegawai kontrak pun juga berlaku terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS/ASN) yang bekerja di instansi terkait. Namun masih banyak kendala yang dihadapi instansi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Semakin berkualitas SDM yang dimiliki maka akan semakin baik reputasi dan eksistensi yang dimiliki perusahaan atau instansi tersebut. Sebuah perusahaan atau instansi bisa saja mengalami kemunduran karena kualitas SDM yang dimiliki kurang kompeten. Oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus melakukan pembinaan terhadap pegawainya

agar kualitas SDM yang dimiliki semakin baik demi keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh perihal **"Kompensasi dan Disiplin dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan"**.

Penelitian Terdahulu

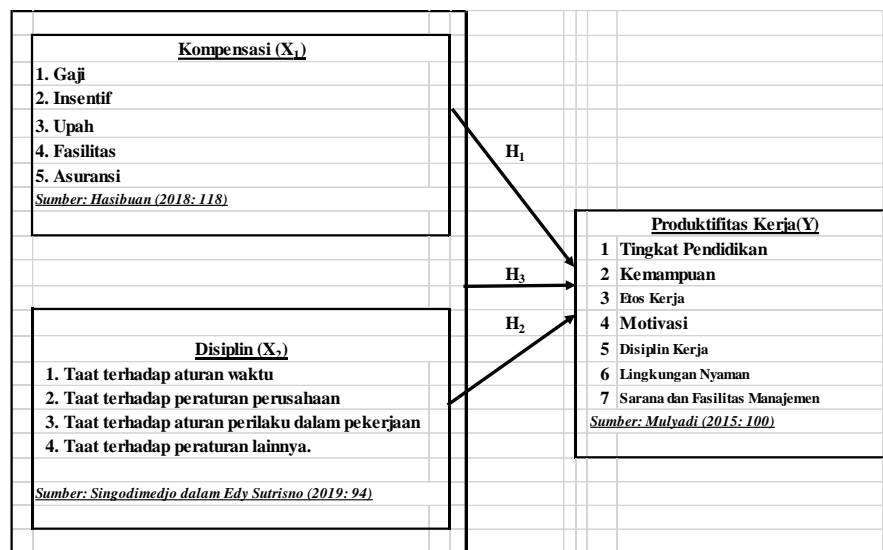
1. Christyanti Andisi dan Yantje Uhing, 2018 Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Penelitian Zakaria Yahya, 2018 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara
3. Andi Battary Citta, 2019 Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar.
4. Dian Irma Aprianti, 2016 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance and Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Kompensasi dan Disiplin

terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Non ASN Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Kerangka

berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁= Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Produktivitas secara parsial.

H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Administrasi Jakarta Selatan dengan jumlah populasi 321 dengan metode slovin dan didapat populasi 77 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin didapat sampel 77 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada retailer. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Kerja (Y)	.088	77	.200*	.973	77	.095

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas pada sample signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.806	2.967		2.968	.004		
Kompensasi (X1)	.354	.092	.390	3.862	.000	.571	1.817
Disiplin (X2)	.432	.098	.446	4.419	.000	.571	1.817

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multi-kolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi sebesar 0,571 dan Disiplin sebesar 0,571 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompensasi sebesar 1,817 dan variabel Disiplin sebesar 1,817 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.870	1.737		1.078	.286
Kompensasi (X1)	-.052	.055	-.150	-0.957	.343
Disiplin (X2)	.054	.058	.145	.925	.359

a. Dependent Variable: RES2

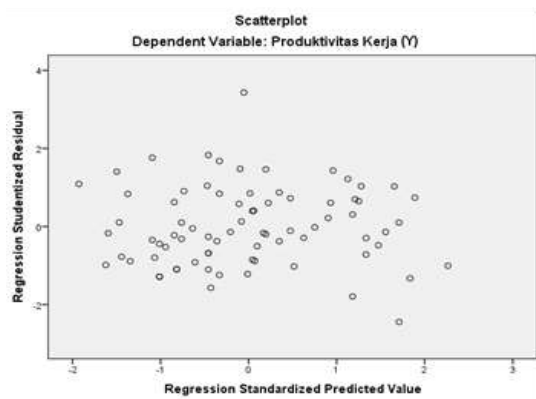
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,343 dan Disiplin (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,359 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi

variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022
Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Variabel Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.806	2.968		2.989	.005
Kompensasi (X1)	.355	.093	.391	3.863	.000
Disiplin (X2)	.433	.099	.447	4.420	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 8,806 + 0,355X1 + 0,433X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 8,806 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin (X2) tidak dipertimbangkan maka Produktivitas Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,806 point.
2. Nilai Kompensasi (X1) 0,355 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X1) akan mengakibatkan

terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,355 point.

3. Nilai Disiplin (X2) 0,433 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,433 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Kompensasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.881	2.938		5.068	.000
Kompensasi (X1)	.627	.077	.690	8.233	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,881 + 0,627X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 14,881 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 14,881 point.

2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,627 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,627 point.

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.744	3.033		4.200	.000
Disiplin (X_2)	.684	.078	.707	8.669	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja (Y)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,744 + 0,684X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,744 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 12,744 point.
- b. Nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0,684 diartikan apabila konstanta tetap dan

tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,684 point.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.780	2	304.890	52.015	.000 ^b
	Residual	433.753	74	5.862		
	Total	1043.532	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin (X_2), Kompensasi (X_1)
Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,015 > 2,730$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$).

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara

Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi dan Disiplin terhadap perubahan variabel dependen Produktivitas Kerja

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.574	2.422

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,585 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,5\%) = 41,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Hasil uji parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan $t_{hitung} 8,233 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andisi ; Uhing (2018) “Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara” yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Hasil uji parsial Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan $t_{hitung} 8,669$

$> t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi” yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji simultan Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai $f_{hitung} (52,015) > f_{tabel} (2,730)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianti (2016) “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim” yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

Kompensai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 8,233 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan $t_{hitung} 8,669 > t_{tabel} 1,992$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan dengan nilai $f_{hitung} (52.015) > f_{tabel} (2.730)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2014). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima ed.). Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko. (2013). Manajemen: Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Khairun Nisa, R. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC President Indonesia Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT Putra Surya Gemilang Cabang BSD). Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Mangkunegara, A. A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit In Media.
- Santoso, S. (2015). SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2015). Pengantar Manajemen Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yulianti, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Ahidin, U. (2015). Membangun Kepuasan Pelanggan Melalui Kualitas Produk Tape Ketan Daun Jambu Di Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1), 57-78.

- Aprianti, D. I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Building Maintenance And Services, Pada Vico Muara Badak Kaltim. *Jurnal Ekonomika (Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah)-EKONOMI-UWGM* , 5(2), 75-83.
- Christyanti, A., & Yantje, U. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 6(4), 2748 – 2757.
- Citta, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar. *Jurnal Niara* , 11(2), 111.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid* , 1(1), 6.
- Dewi, R. R. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pasien Pengguna BPJS Dengan Kepuasan Pasien Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* , 18(2), 146-156.
- Paeno. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Unpam* , 1(3), 290-306.
- Roza, N., & Lutarlean, B. S. (2019). Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal e-Proceeding of Management* , 6(1), 269.
- Setya, R. T. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Jurnal Ilmiah SIMANTEK* , 2(3), 115.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 17(1), 124-137.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak Unpam* , 1(1), 66-82.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Rotinsulu, J. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* , 5(2), 2070 - 2078.
- Yahya, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya* , 2(1), 41-48.

Yulianti, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.