

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo)**

Fariati
Fariatiajah183@gmail.com
Susi Widjajani, S.E., M.Si
Budiyanto, S.E, M.Sc.
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo secara parsial terhadap produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo yang berjumlah 236, jumlah sample yang diambil yaitu 148 responden. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Kuesioner telah diuji dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo.

Kata Kunci : Kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja

A. PENDAHULUAN

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan salah satunya adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya tersebut tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, yaitu berupa laba atau keuntungan

yang didapat selama kegiatan perusahaan berlangsung. Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawan pada prinsipnya tidak terbatas apabila terus dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus.

Keberhasilan perusahaan atau yang sering disebut suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Jadi, jika tujuan yang diinginkan perusahaan telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering dipergunakan untuk menentukan efektifitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Tanpa produktivitas kerja yang baik disemua bidang dalam perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit atau bahkan tidak mungkin diwujudkan. Penggunaan sumberdaya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi perusahaan, sehingga setiap perusahaan berusaha agar para karyawan yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan prestasi dalam tingkat produktivitas yang tinggi.

CV. Mekar Abadi adalah salah satu organisasi bisnis yang bergerak di bidang kayu lapis yang memproduksi *barecore* yang melayani pasar *ekspor* dan pasar lokal. Secara umum perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah produktivitas karyawan, begitu pula yang dialami CV. Mekar Abadi Wonosobo. CV. Mekar Abadi Wonosobo, terlihat bahwa belum efektifnya penggunaan alat-alat (mesin) kerja yang dijalankan oleh karyawan. Selain itu, kurang jelasnya pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan bagian produksi sehingga banyak karyawan yang menumpuk pada bagian alat-alat (mesin) tertentu saja. Hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dan ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya produktivitas kerja yang diinginkan. Sesuai dengan informasi yang di dapat peneliti pada karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo mengenai kompensasi sendiri yang dirasakan karyawan kurang adil, karena adanya perbedaan mesin yang digunakan. Hal inilah yang seharusnya diperhatikan oleh manajer dalam memberikan kompensasi. Untuk perihal disiplin kerja sendiri CV. Mekar Abadi

Wonosobo ada beberapa karyawan tidak izin masuk kerja karena sakit, tidak memenuhi peraturan yang ditetapkan dari perusahaan dan beberapa kepentingan lainnya. Selain itu, terkadang kehadiran para karyawan ada yang terlambat sehingga bisa dikatakan kedisiplinan para karyawan kurang baik. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil judul '**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**' Studi Kasus Pada Karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 105), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2009: 104 -105) indikator produktivitas sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004: 442). Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 153), Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut Handoko (2008: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Simamora (2004: 445) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- 1) Upah dan Gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- 2) Insentif. Insentif (incentive) adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan. Contoh-contoh tunjangan (benefit) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
- 4) Fasilitas. Contoh-contoh fasilitas (perquisites) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

c. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017: 193). Sedangkan

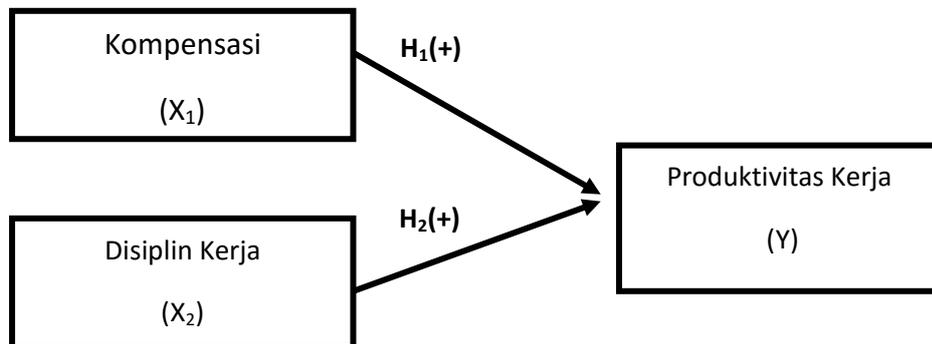
menurut Sutrisno (2009: 95), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan sebagai keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Ravianto dalam Afifudin (2014: 223) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017: 194), terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
- 4) Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Pengawasan melekat
Dengan adanya pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

- 6) Sanksi hukuman
Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan
Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Sunyoto, 2012: 153).

Hasil penelitian Frestiani (2014), Izzah dan Ardiani (2016), Labudo (3013), Hamdani (2014) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi peraturan yang ditentukan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Ravianto dalam Afifudin, 2014: 223). Menurut Sutrisno (2009: 95) disiplin kerja karyawan sebagai keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Febri dan Adnyani (2016), Hamdani (2014), Izzah dan Ardiani (2016), Labudo (3013) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif (Sutrisno, 2009: 99). Indikator produktivitas kerja mengacu pada pendapat Sutrisno (2009: 104-105), yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu

6) Efisiensi

b. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004: 442).

Indikator kompensasi mengacu pada pendapat Simamora (2004: 445) yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

c. Disiplin Kerja (X_2)

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017: 193).

Indikator disiplin kerja mengacu pada pendapat Hasibuan (2017: 194), yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner dinyatakan dengan skor faktornya, jika $\geq 0,4$ dikatakan valid dan sebaliknya skor faktornya $< 0,4$ dikatakan tidak valid (Kuncoro, 2009: 286). Berdasarkan hasil penelitian, semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena lebih dari 0,4.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat instrumen dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka instrumen tidak reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2011: 48). Berdasarkan hasil penelitian, semua item pertanyaan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value (Sig.)	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,163	0,039	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	0,290	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi berganda yang dapat ditulis dari hasil tersebut adalah sebagai berikut

$$Y = 0,163 X_1 + 0,290X_2$$

persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,163. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja, dan

apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan maka produktivitas kerja semakin meningkat.

- b. Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,290. Artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja, dan apabila semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

2. Uji Signifikan

Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikan (Pvalue) dan koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara parsial. Dimana jika signifikan $<0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif maka hipotesis diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil signifikansinya sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,039 $<0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo.
- b. Pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 $<0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi Wonosobo.

3. Pembahasan

a. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,163 (bernilai positif) dengan tingkat signifikan sebesar 0,039 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa CV. Mekar Abadi memberikan gaji kepada karyawan secara adil dan sesuai harapan, pemberian intensif dan

tunjangan sesuai dengan harapan, dan fasilitas yang diberikan memadai, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang terpenuhinya dengan kebutuhan mereka dan pendapatan yang mereka hasilkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Frestiani (2014), Izzah dan Ardiani (2016), Labudo (2013), Hamdani (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,290 (bernilai positif) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mekar Abadi.

Kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan CV. Mekar Abadi memiliki sikap dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dengan artian lain bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, balas jasa yang diterima sangat memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan, pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, sanksi hukuman yang diberikan pegawai sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, dan sikap saling menghargai antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febri dan Adnyani (2016), Hamdani (2014), Izzah dan Ardiani (2016), Labudo (2013). Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dilakukan pada Karyawan Bagian Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo. Maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Mekar Abadi Wonosobo

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2014, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia
- Febri, Ananta Ketut dan Adnyani Dewi. 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130
- Frestiani, Dewi Vicky. 2014, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koprasi dan UMKM Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (2): 230-244
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamdani, Ahmad. 2014, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Penggilingan Padi Purwogondo 1 Banyuwangi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2014
- Handoko T. Hani 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Izzah Nidaul dan Ardiani Ida. 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur*

Elektrikatama. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi, Volume XIII, No. 02, September 2016

Kuncoro, Mudrajat. 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga

Kuncoro, Mudrajat. 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga

Labudo, Yusritha. 2013, *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal EMBA 55, Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62

Rivai, Veitzhal, et. al. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN

Sunyoto, Danang. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP