

## KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA BEKERJA SEBAGAI VARIABEL KONTROL

**RESTIANA SRI BUNTARTI**

Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Email: [restiana.sri@gmail.com](mailto:restiana.sri@gmail.com)

**RASWAN UDJANG**

Prodi Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Email: [raswan@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:raswan@mercubuana-yogya.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota Yogyakarta dengan lama bekerja sebagai variabel kontrol. Jumlah responden yang digunakan yakni sebanyak 102 karyawan yang diambil secara acak. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS for window versi 20. Hasil persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 2,031 + 0,010X_1 + 0,061X_2$ . Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan  $P (0,488) > 0,05$ . Kemudian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan  $P (0,002) < 0,05$ . Dan variabel kontrol lama bekerja tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur karena nilai signifikan  $P (0,691 > 0,05$ .*

*Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel kontrol.*

### Abstract

*This study aimed to analyze whether there is a compensation and disciplinary effect on the performance of manufacturing employees work in the old city of Yogyakarta to work as a control variable. The number of respondents who used that as many as 102 employees were taken at random. The analytical method used in this research is multiple regression analysis with the help of statistical program SPSS for windows version 20. Results of regression equation formed is  $Y = 2.031 + 0.010X_1 + 0.061X_2$ . Partially compensated no significant influence on employee performance because a significant  $P$  value  $(0.488) > 0.05$ . Then work discipline variables partially significant influence on employee performance because a significant  $P$  value  $(0.002) < 0.05$ . And control variables longer works no significant effect on variable compensation and work discipline on employee performance manufacturing due to significant  $P$  values  $(0.691 > 0.05$ .*



*Dan Strategi  
Jurnal Perilaku  
Dan Strategi  
bisnis Vol.3 No.2, 2015*

*Vol.3 No.2, 2015*

*Hal. 1- 9*

*Keywords: compensation, work discipline, and the performance of employees with long work as a control variable.*

## **PENDAHULUAN**

Koperasi Perkembangan dunia industri ekonomi yang semakin tahun semakin pesat menuntut para pemilik perusahaan ataupun usaha untuk terus meningkatkan efisiensinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian tersebut adalah faktor sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki perusahaan. Perusahaan pada saat awal mulai berdirinya memiliki beberapa tujuan, seperti mendapatkan serta memperoleh laba dari aktivitas yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut dan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan selama mungkin (*going concern*). Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, perusahaan dalam aktivitasnya harus didukung oleh banyak faktor, misalnya : pemodalannya yang harus dimiliki perusahaan, teknologi, sarana serta prasarana pendukung dan juga sumber daya manusia yang berkualitas dan lain sebagainya. Peran sumber daya manusia inilah yang akan menjalankan segala bentuk kegiatan perusahaan yang telah terdusun dalam *job description*. Selain itu, sumber daya manusianya juga harus dibekali keterampilan yang memadai agar terciptanya sinkronisasi antara pekerjaan dan output perusahaan.

Sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu perusahaan terdiri atas berbagai jenis dan tingkatan, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak perusahaan. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi berbeda dan masing-masing juga memiliki peranan dan fungsi berbeda, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Tidak hanya perusahaan saja yang menginginkan pencapaian terbaiknya, namun sumberdaya yang turut membantu juga menginginkan hal yang sama, terutama pada hal kompensasi. Kompensasi merupakan hak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka kerjakan pada perusahaan. Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan mendapatkan kompensasi sesuai prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan. Kompensasi jugalah yang akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk tetap bekerja demi mendapatkan penghasilan. Setiap kompensasi yang diberikan harusnya setara dengan upah minimum regional daerah dimana perusahaan ataupun usaha tersebut berdiri. Hal tersebut tentu dilakukan agar para karyawan yang bekerja bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai kondisi perekonomian yang berjalan saat ini. Apalagi perekonomian sekarang sudah berbeda jauh dengan perekonomian zaman dahulu.

Tidak semua kompensasi yang diterima karyawan sama rata. Ada waktu dimana karyawan mendapatkan kompensasi tidak sesuai dengan upah minimum regional pada satu daerah yang sama. Hal ini kemungkinan terjadi karena perbedaan kebijakan perusahaan ataupun usaha yang dijalankan. Belum lagi kemampuan suatu perusahaan ataupun usaha yang menerapkan pembayaran minim kepada para karyawannya, bahkan lamanya pemberian kenaikan upah atau gaji. Biasanya perbedaan kompensasi inilah yang menjadi dasar

kedisiplinan kerja setiap karyawan. Dimana kedisiplinan yang diterapkan maupun dijalankan akan berbeda pada setiap tingkat pekerjaan.

Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan perusahaan sangat diperlukan, karena disiplin ini akan berpengaruh pada setiap proses output yang dikerjakan.. Disiplin kerja yang baik tentunya akan berdampak baik pula pada kelangsungan pekerjaan karyawan itu sendiri dan perusahaan yang mempekerjakan mereka. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selain itu disiplin kerja mengharuskan setiap karyawan memahami peraturan perusahaan, taat terhadap peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan.

Namun tidak semua karyawan bisa melakukan disiplin dengan baik, banyak hal yang menyebabkan mereka tidak disiplin. Seperti kurangnya pengawasan dari atasan mereka, tidak tegaknya pendisiplinan ditempat kerja, ataupun pembawaan dari diri karyawan itu sendiri. Belum lagi pengawasan dari sesama karyawan yang tidak mau menegur rekan kerjanya ketika tidak melakukan sikap disiplin. Biasanya karyawan tidak disiplin pada jam kerja mereka, dimana adanya keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal, dan bahkan ada waktu dimana mereka pergi keluar disaat jam kerja tengah berlangsung. Tidak hanya itu saja, sikap kurang disiplin kemungkinan terjadi karena faktor lain seperti :

- a. Tidak terciptanya hubungan baik sesama rekan kerja
- b. Tidak adanya semangat kerja
- c. Posisi karyawan yang kurang strategis dari apa yang mereka inginkan

Banyaknya sikap tidak disiplin tentunya akan ada hukuman ataupun sanksi yang diberikan pada karyawan karena mereka tidak menjalankan disiplin kerja. Hal ini harus dilakukan perusahaan supaya para karyawannya mengubah cara disiplin kerja dari yang kurang baik menjadi yang lebih baik lagi. Karena kedisiplinan kerja yang baik akan selalu mereka bawa kemanapun karyawan itu bekerja. Dengan terbiasanya melakukan disiplin yang baik tentunya antara karyawan dan perusahaan akan tercipta hubungan yang harmonis untuk saling memajukan perusahaan.

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melalui proses kinerja yang baik diharapkan karyawan mampu memberikan jasanya untuk memajukan perusahaan.

Adanya kesenjangan fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan, ternyata kompensasi mempunyai pengaruh yang beragam terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya kesenjangan penelitian pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Kesenjangan penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil Penelitian	Penelitian
Berpengaruh	Lusiana (2015)
Tidak berpengaruh	Firziyanah (2014)

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tidak sepenuhnya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja.

Untuk melihat apakah disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ataupun sebaliknya maka peneliti juga melakukan pembuktian kesenjangan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2. Kesenjangan penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian	Penelitian
Berpengaruh	Herni (2013)
Tidak berpengaruh	Indra dan Aprih (2012 )

Berdasarkan pernyataan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan sebaliknya dimana disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Adanya beberapa kesenjangan penelitian antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti, untuk penelitian kali ini peneliti memberikan pembeda sebagai novelty yakni pengalaman kerja. Dimana pengalaman kerja merupakan kemampuan lebih yang sudah dimiliki oleh karyawan pada bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja tersebut kemungkinan memiliki pengaruh yang baik dalam memperoleh kompensasi lebih ataupun sikap disiplin kerja yang sudah baik karena dari pengalaman kerja itulah karyawan mendapatkan banyak pembelajaran mengenai pekerjaan. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah menghubungkan kompensasi dengan disiplin kerja yang mana memasukkan pengalaman kerja sebagai variabel kontrol.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka pada penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada karyawan manufaktur di kota Yogyakarta ?
2. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada karyawan manufaktur di kota Yogyakarta ?
3. Apakah variabel kontrol yakni lama bekerja mempunyai pengaruh terhadap kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan manufaktur di kota Yogyakarta.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di wilayah kota Yogyakarta, tepatnya pada karyawan yang bekerja dibagian manufaktur. Alasan penulis memilih tempat ini karena sampel karyawan yang diambil bisa dengan mudah dijangkau melalui jarak yang tidak jauh, dan lebih memfokuskan pada satu daerah.

Sample penelitian ini sebesar 102 responden karyawan manufaktur. Metode sampling yang ditempuh menggunakan metode purposive random sampling, dimana sampel dibatasi

pada elemen-elemen yang dapat membentuk informasi berdasarkan pertimbangan. Pertimbangan untuk responden adalah karyawan manufaktur di kota Yogyakarta. Pengukuran menggunakan skala likert dengan Jawaban sangat baik (SB) dengan nilai 5, dan Jawaban sangat tidak baik (STB) 1.

Uji instrumen pengumpul data dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Uji asumsi klasik dengan uji linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis kuantitatif menggunakan Analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji r<sup>2</sup>.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil uji instrument menunjukkan bahwa reliabilitas dan validitas signifikan, demikian pula uji asumsi klasik secara keseluruhan tidak memiliki gejala asumsi klasik, sehingga uji instrumen dinyatakan layak untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 1. Analisis linear berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
(Constant)	2.031	.399	5.088	.000
Kompensasi	.010	.015	.697	.488
Disiplin Kerja	.061	.019	3.256	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah dari SPSS, 2015

Berdasarkan model regresi dan hasil dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan manufaktur di kota Yogyakarta sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 2,031 + 0,010X_1 + 0,061X_2$$

Dari persamaan tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut :

- a. Nilai 2,031 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa tidak ada variabel bebas atau tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan maka kinerja karyawan tetap
- b. Nilai koefisien 0,010 ini berarti terjadi peningkatan penilaian kinerja karyawan terhadap variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka kompensasi meningkat sebesar 0,010 satuan atau sebesar 1%.
- c. Nilai koefisien 0,061 ini berarti terjadi peningkatan penilaian kinerja karyawan terhadap variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,061 satuan atau sebesar 6,1%.

Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) peneliti menggunakan program IBM SPSS untuk mengukur kontribusi pengaruh besarnya pertanyaan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan jasa dan manufaktur di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Analisis determinan (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.375a	.141	.123	.67386

Sumber : data primer diolah dari SPSS, 2015

Tabel 2 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,123, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh terhadap variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota Yogyakarta sebesar 12,3% sedangkan sisa dari uji determinasi yaitu sebesar 87,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3. Hasil perhitungan uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.031	.399		5.088	.000
Kompensasi	.010	.015	.072	.697	.488
Disiplin Kerja	.061	.019	.338	3.256	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah dari SPSS, 2015

Hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai uji t variabel kompensasi sebesar 0,697 < 1,98 (Ttabel) maka variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur karena nilai signifikan 0,488 > 0,05 maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai uji t variabel disiplin kerja sebesar 3,256 > 1,98 (T tabel) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur karena nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji variabel kontrol ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kontrol lama bekerja pada variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota Yogyakarta. Penghitungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil uji variabel kontrol**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3.672	.177	20.732	.000
lama bekerja	-.052	.131	-.399	.691
(Constant)	2.106	.425	4.958	.000
lama bekerja	-.065	.123	-.529	.598
Kompensasi	.011	.015	.711	.479
disiplin kerja	.061	.019	3.246	.002

a. Dependent Variable: kinerja

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini kompensasi secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, berarti menolak hipotesis H1 yang menduga secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana ketidaksignifikanan tersebut dikarenakan penghasilan yang diterima karyawan berpendidikan terakhir SMA/SMA jumlahnya sama dengan karyawan yang berpendidikan SMP. Disisi lain adanya pengusaha atau pemilik perusahaan yang belum memenuhi UMR untuk penggajian karyawan jadi menyebabkan tidak adanya pengaruh tersebut. Sehingga seberapa pun jumlah gaji yang diterima tetap saja tidak mengubah kinerja karyawan dan karyawan hanya bekerja secara apa adanya. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, berarti hipotesis H2 diterima. Dikarenakan setiap indikator kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Dimana setiap pekerjaan yang dilakukan secara disiplin dan sesuai dengan peraturan tentunya akan memberikan dampak yang baik pada kinerja dan proses penyelesaian pekerjaan tersebut. Selanjutnya H3 yang menyatakan diduga variabel kontrol lama bekerja berpengaruh terhadap kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan ternyata tidak terbukti, berarti H3 ditolak. Dimana variabel kompensasi dan disiplin kerjalah yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain seberapa lama karyawan memiliki pengalaman pada pekerjaannya, tetap saja tidak memiliki pengaruh pada pemberian gaji karena gaji yang diberikan juga akan sama seperti karyawan yang sudah bekerja lama. Pada pendisiplinanpun juga seperti itu. Karena adanya disiplin kerja timbul dari diri masing-masing karyawan, bukan seberapa lama mereka bekerja. Sehingga variabel kontrol lama bekerja hanya bersifat konstan Merujuk pada beberapa penelitian sebelumnya, berarti penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firzianah (2014) yakni tidak terdapat pengaruh kompensasi, namun terdapat pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja, hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Herni (2013) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM tirtamarta kota Yogyakarta.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta karena nilai signifikan  $P (0,488) > 0,05$  .
2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta karena nilai signifikan  $P (0,002) < 0,05$  .
3. Variabel kontrol lama bekerja tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta karena nilai signifikan  $P (0,691 > 0,05)$ . Berarti seberapa pun besar kompensasi yang diberikan nominalnya sama dengan karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama bekerja. Sehingga perusahaan mengikuti peraturan pemerintah yang ada.

## **SARAN**

1. Hendaknya pemilik usaha manufaktur lebih memperhatikan proses pemberian gaji kepada karyawan dan memberikan gaji sesuai UMP atau UMR, agar para karyawan bisa bekerja dengan lebih baik lagi

2. Proses disiplin kerja yang sudah berjalan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi, supaya para karyawan bekerja sesuai keinginan perusahaan dan rasa disiplin terhadap pekerjaan lebih baik lagi. Alangkah baiknya jika pemilik usaha atau perusahaan melakukan pengontrolan pekerjaan dalam skala waktu tertentu
3. Kinerja yang dilakukan karyawan sebaiknya lebih diperhatikan lagi untuk menginsentifkan pekerjaan mereka masing-masing. Cara dan metode yang sesuai dengan kriteria pekerjaan juga harus diterapkan pada masing-masing karyawan agar pekerjaan yang mereka lakukan menghasilkan kualitas baik dengan ketepatan waktu yang ditetapkan perusahaan.
4. Jika penelitian ini digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lain misalnya variabel motivasi, variabel gaya kepemimpinan, ataupun variabel-variabel yang terkait dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia agar penelitian tersebut lebih menarik dan mendalam untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.Muri Yusuf. 2005. Metodologi Penelitian. Padang. UNP Press.
- Dessler, Gary. 2006. Human Resource Management Tenth Edition. New Jersey : Prentice Hall
- Dessler, Garry. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : INDEKS
- Fajar, A, Siti, dan Heru, Tri. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 2. Semarang : Badan penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta. PT. Prenhallindo
- Ismanto, nano. 2005. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. UNS. Semarang
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nasir, moh. 2009. Metode Penelitian. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. 2011. Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: AlfaBeta
- Sugiyono. 2007. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. alfabeta. Bandung
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Umar, husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta : penerbit rajawali pers
- Umar, husein. 2008. *Desain Peneliti MSDM Dan Perilaku Karyawan Paradigm Positivik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT. Raja grafindo persada. Jakarta
- Yani, H.M., Dr., Drs.,SH.,MM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.