PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN ANALISIS PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENDANG SUMBER KENCANA BALIKPAPAN

Cinintia Dyah Prahatsiwi
Rudy Pudjut Harianto

STIE Madani Balikpapan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, work discipline, job satisfaction, and job analysis on the performance of employees at PT Sendang Sumber Kencana. Types of research method is combined / mixed, using qualitative and quantitative methods (mixed methods). The sampling technique in this study using saturated sampling technique. Samples used in this study are as many as 35 people.

The results simultaneously showed that compensation, work discipline, job satisfaction, and job analysis affect the performance of employees, this can be seen from the $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,210 > 2,690), then Ho is rejected and Ha accepted. Partially, variable compensation have a negative influence on the performance of employees because $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,024 < 2,042) and sig. 0,981 > 0,05. Work discipline takes no significant effect on employee performance because $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,135 < 2,042) and sig. 0,894 > 0,05. Job satisfaction affects the performance of employees because of the value $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,208 > 2,042) and sig. 0,03 < 0,05. And analysis of the work has a negative influence on performance of employees because $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,707 < 2,042) and sig. 0,098 > 0,05. From this research, the value of Adjusted R Square is 20,6%, while the remaining 79,4% influenced by many factors or other causes beyond the study models.

Keywords : compensation, work discipline, job satisfaction, work analysis, employee performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi/perusahaan diharapkan bekerja semakin efektif, efisien dan lebih meningkatkan kinerjanya. Perusahaan memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), teknologi, modal dan sumber daya manusia. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya

manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dunia bisnis sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Sendang Sumber Kencana merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang *General Contractor* and *Supplier*. PT Sendang Sumber Kencana juga mempunyai banyak pesaing yang kompetitif dalam bidang yang sama. Untuk itu PT Sendang Sumber Kencana harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah pemberian kompensasi.

Masalah yang terjadi mengenai kompensasi adalah belum optimalnya kompensasi dalam hal gaji yang diterima oleh karyawan PT Sendang Sumber Kencana apabila dibandingkan dengan beban kerja dan kebutuhan hidup pada tahun sekarang yang semakin lama semakin tinggi. Lalu tidak adanya bonus, insentif atau penghargaan lainnya yang perusahaan berikan apabila mereka mempunyai prestasi kerja, serta tidak optimalnya tunjangan yang mereka dapatkan, yaitu mengenai tunjangan kesehatan, kecelakaan, dan hari tua.

Di dalam sebuah perusahaan, kedisiplinan merupakan suatu hal penting yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin kerja yang saat ini ada di PT Sendang Sumber Kencana dan perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam hal kehadiran kerja.

Bagi karyawan di kantor, terlihat masih banyak yang sering datang terlambat. Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu mulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00 WITA dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 sampai dengan 13.00 WITA. Bagi karyawan proyek atau lokasi, terlihat masih banyak yang sering izin tanpa alasan yang jelas atau bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa) sehingga *site manager* harus me-*reschedule* ulang daftar pekerja yang harus melakukan *maintenance* di perusahaan Total E&P Indonesie.

Masalah kepuasan kerja bagi karyawan juga harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja, faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan).

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah berkaitan dengan analisis pekerjaan. Masalah yang terjadi di PT Sendang Sumber Kencana adalah adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka terhadap pekerjaan/*job desk* yang mereka terima. Sehingga mengakibatkan *progress* kerja yang mereka hasilkan terkadang tidak memuaskan bagi pihak perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana Balikpapan**".

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana?
2. Bagaimana kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan secara parsial (signifikan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana?

Untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar permasalahan yang dianalisa dapat terarah, sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini, yaitu penelitian ini hanya membahas mengenai kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, objek penelitian ini pada karyawan PT Sendang Sumber Kencana dan waktu penelitian dimulai sejak Oktober sampai dengan Desember 2015.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan memberikan bukti secara empiris apakah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.
2. Menguji dan memberikan bukti secara empiris apakah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:
1. Diduga kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana.
2. Diduga kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana.

KERANGKA TEORI

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai & Sagala, 2011: 741). Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Tulus, 1995: 141).

Rivai & Sagala (2011: 744) memaparkan bahwa komponen-komponen kompensasi adalah :
a. Gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
b. Upah, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
c. Insentif, yaitu imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan).*
d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit),* yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang dan bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil sesuai jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 122) mendefinisikan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Fathoni (2006: 127), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya ialah :
a. Tujuan dan kemampuan
b. Teladan pimpinan
c. Balas jasa
d. Keadilan
e. Waskat (pengawasan melekat)
f. Sanksi hukuman
g. Ketegasan
h. Hubungan kemanusiaan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fathoni, 2006: 128). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2014: 413).

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2014: 413). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Fathoni (2006: 129) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :
a. Balas jasa yang adil dan layak
b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
c. Berat ringannya pekerjaan
d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek, seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, yaitu analisis dan pekerjaan. Analisis merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian,

komponen atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah sekumpulan/sekelompok tugas dan tanggung jawab yang akan, sedang, dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu.

Simamora (2006: 80) mendefinisikan analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja utama di dalam sebuah posisi serta kualifikasi (keahlian, pengetahuan, kemampuan, serta sifat individu lainnya) yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas ini. Produk akhir dari sebuah analisis pekerjaan adalah deskripsi tertulis dari persyaratan aktual pekerjaan.

Adapun kegunaan atau manfaat dari analisa pekerjaan dalam hubungan dengan kegiatan kepegawaian, menurut Gary Dessler dalam Moenir (1983: 95) adalah: untuk penerimaan dan seleksi para calon pegawai, pengembangan sistem pembinaan, penilaian pelaksanaan pekerjaan, serta pengembangan program pendidikan dan latihan.

Pada intinya analisis pekerjaan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi, hal ini dapat menghindari hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, seperti seringnya mengganti atau menempatkan orang yang kurang tepat untuk suatu jabatan di dalam organisasi atau perusahaan (Rivai & Sagala, 2011: 101).

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Mangkunegara (2010: 9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hasibuan dalam Mangkunegara (2010: 17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

a. Kesetiaan
b. Hasil kerja
c. Kejujuran
d. Kedisiplinan
e. Kreativitas
f. Kerjasama
g. Kepemimpinan
h. Kepribadian
i. Prakarsa
j. Kecakapan
k. Tanggung jawab

Sedangkan Husein Umar dalam Mangkunegara (2010: 18), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

a. Mutu pekerjaan
b. Kejujuran karyawan
c. Inisiatif
d. Kehadiran
e. Sikap
f. Kerjasama
g. Keandalan
h. Pengetahuan tentang pekerjaan
i. Tanggung jawab
j. Pemanfaatan waktu kerja

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kombinasi (*mixed methods*) dimana pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dapat dikatakan sebagai data berupa kata (kualitatif). Kemudian menggunakan skala *likert* untuk mengukur tiap variabel dimana pernyataan yang diberikan oleh responden telah ditentukan bobotnya dengan angka sehingga hasil yang diperoleh adalah data berupa angka (kuantitatif). Oleh karena itu, jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan.

Dalam penelitian ini data primer berupa hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Sendang Sumber Kencana.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Dalam kuesioner pada penelitian ini pengukuran variabel menggunakan skala *likert* yang mana untuk tiap pernyataan diberikan skor 1 sampai dengan 5. Semakin kecil nilai yang diberikan responden, maka menunjukkan responden tidak mendukung pernyataan pada kuesioner, begitupun sebaliknya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sendang Sumber Kencana yang berjumlah 35 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan teknik *nonprobability* sampling yang memfokuskan pada pengambilan sampling jenuh sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, Uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis yang di dalamnya terdapat pengujian secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian kualitas data, terdapat uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Indikator	Koefisien Korelasi	Reliabilitas
Kompensasi (X_1)	$X_{1.1}$ = 0,606 $X_{1.2}$ = 0,305 $X_{1.3}$ = 0,593 $X_{1.4}$ = 0,712 $X_{1.5}$ = 0,558	0,763
DisiplinKerja (X_2)	$X_{2.1}$ = 0,779 $X_{2.2}$ = 0,755 $X_{2.3}$ = 0,727 $X_{2.4}$ = 0,578 $X_{2.5}$ = 0,476	0,831
Kepuasan Kerja (X_3)	$X_{3.1}$ = 0,462 $X_{3.2}$ = 0,695 $X_{3.3}$ = 0,765 $X_{3.4}$ = 0,695 $X_{3.5}$ = 0,758	0,854
Analisis Pekerjaan (X_4)	$X_{4.1}$ = 0,626 $X_{4.2}$ = 0,618 $X_{4.3}$ = 0,791 $X_{4.4}$ = 0,674 $X_{4.5}$ = 0,640	0,849
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$ = 0,636 $Y_{2.2}$ = 0,628 $Y_{3.3}$ = 0,702 $Y_{4.4}$ = 0,825 $Y_{5.5}$ = 0,621	0,849
Syarat Lolos Uji	**>0,0287**	**>0,60**

Sumber : Hasil Olah Uji SPSS 21.0

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item variabel yang diuji memenuhi syarat uji lolos sehingga dapat disimpulkan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, analisis pekerjaan, dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel.

Untuk uji asumsi klasik, dilakukan 4 pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	**Uji Normalitas**	**Uji Multikolinearitas**		**Uji Heteros-kedastisitas/ Glejser**	**Uji Autokorelasi**
	Asymp. Sig. (2-tailed)	***Tolerance***	***VIF***	**Sig/*alpha***	**Durbin-Watson**
X1	0,175	0,855	1,170	0,472	2,130
X2	0,825	0,912	1,097	0,809	
X3	0,452	0,952	1,050	0,663	
X4	0,182	0,926	1,080	0,931	
Syarat Lolos Uji	**> 0,05**	**> 0,10**	**< 10**	**> 0,05**	**1,726 < DW < 2,274**

Sumber : Hasil Olah Uji SPSS 21.0

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh uji asumsi klasik memenuhi syarat uji lolos. Dimana hasil pengujian non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) diperoleh nilai *Asymp*. Sig. (2-*tailed*) untuk tiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan terdistribusi normal. Untuk pengujian multikolinearitas, nilai *tolerance* dan VIF masing-masing-masing lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heteroskedastisitas, dilakukan pengujian secara statistik, yaitu uji glejser dimana nilai signifikan untuk tiap variabel lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada pengujian autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,130 yang memenuhi syarat uji lolos, yaitu 1,726 < 2,130 < 2,274 sehingga diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Selanjutnya adalah hasil dari pengujian regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji simultan dan uji parsial, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.710	3.512		5.043	.000
	X1_Kompensasi	-.003	.103	-.004	-.024	.981
	X2_Disiplin_Kerja	.014	.105	.022	.135	.894
	X3_Kepuasan_Kerja	.289	.090	.502	3.208	.003
	X4_Analisis_Pekerjaan	-.192	.112	-.271	-1.707	.098

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Olah Uji SPSS 21.0

Dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda, yaitu Y= 17,710 – 0,003X_1 + 0,014X_2 + 0,289X_3 - 0,192X_4. Intepretasi dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 17,710, artinya ketika variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan analisis pekerjaan (X_4) dianggap konstan dan tidak ada perubahan, maka besarnya efektivitas kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,710.
b. Variabel kompensasi (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar negatif 0,003, artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi (X_1), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,003 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tidak berubah atau konstan.
c. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,014 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel disiplin kerja (X_2), mengakibatkan efektivitas kinerja karyawan (Y) akan meningkat/naik sebesar 0,014 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tidak berubah atau konstan.
d. Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,289 yang artinya bahwa apabila terjadi peningkatan 1 satuan variabel kepuasan kerja (X_3), maka mengakibatkan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,289 atau 28,9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tidak berubah atau konstan.
e. Variabel analisis pekerjaan (X_4) mempunyai nilai koefisien sebesar negatif 0,192, artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel analisis pekerjaan (X_4), maka mengakibatkan efektivitas kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,192 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tidak berubah atau konstan.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547[a]	.300	.206	1.958

a. predictors : (constant), X_4_analisis_pekerjaan, X_3_kepuasan_kerja, X_2_disiplin_kerja, X_1_kompensasi
b. dependent variable: Y_kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Olah Uji SPSS 21.0

Dari tabel di atas, diketahui nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,740 yang menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini memiliki korelasi yang sedang terhadap variabel dependen. Juga diperoleh nilai *Adjusted* R *Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,206 yang artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan analisis pekerjaan (X_4) memiliki pengaruh sebesar 20,6% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

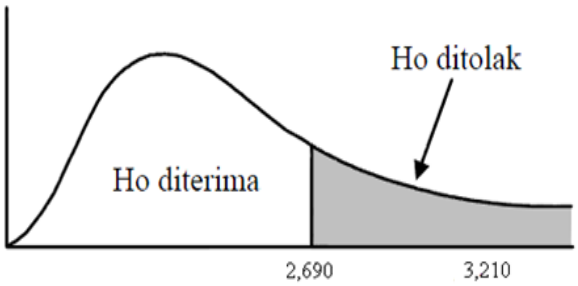
Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Uji Simultan		Uji Parsial	
	F	Sig.	t	Sig.
X1	3,210	0,026	-0,024	0,981
X2			0,135	0,894
X3			3,208	0,003
X4			-1,707	0,098
Syarat Lolos Uji	**>2,690**	**<0,05**	**>2,042**	**<0,05**

Sumber: Hasil Olah Uji SPSS 21.0

Apabila dilihat pada tabel distribusi F diketahui bahwa nilai F tabel adalah sebesar 2,690. Jika dibandingkan dengan nilai F hitung yang diperoleh, yaitu sebesar 3,210, maka akan terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai nilai F tabel dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolah dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana Balikpapan.

Gambar 1
Kurva Uji F

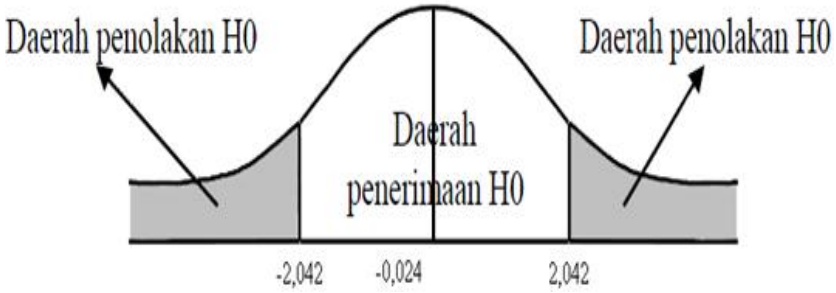


Sumber : Data diolah

Sedangkan pada pengujian secara parsial, diketahui nilai t tabel adalah 2,042. Nilai ini yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai t hitung yang telah diperoleh. Pembahasan Uji t untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

a. Pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,024 dengan nilai sig. Sebesar 0,981. Dengan demikian Ho diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,024 < 2,042) dan nilai sig. 0,981 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

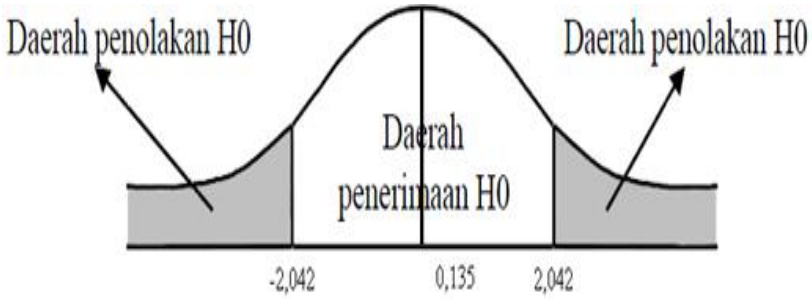
Gambar 2
Kurva Uji t – Variabel Kompensasi (X_1)



Sumber : Data diolah

b. Pada variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,135 dengan nilai sig. sebesar 0,894. Dengan demikian Ho diterima karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,135 < 2,042) dan nilai sig. 0,894 > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

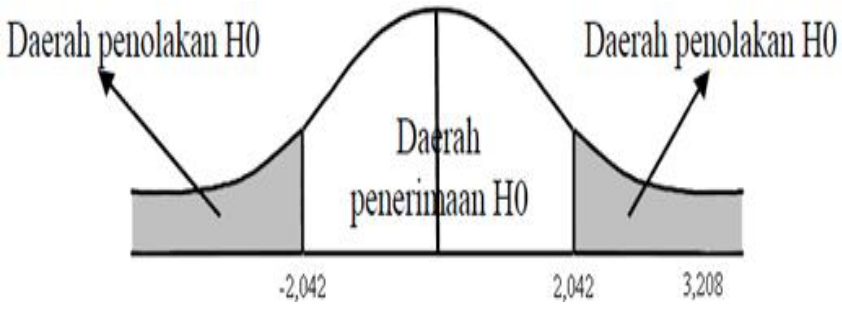
Gambar 3
Kurva Uji t – Variabel Disiplin Kerja (X_2)



Sumber : Data diolah

c. Pada variabel kepuasan kerja (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,208 dengan nilai sig. sebesar 0,03. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,208 > 2,042) dan nilai sig. 0,03 > 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

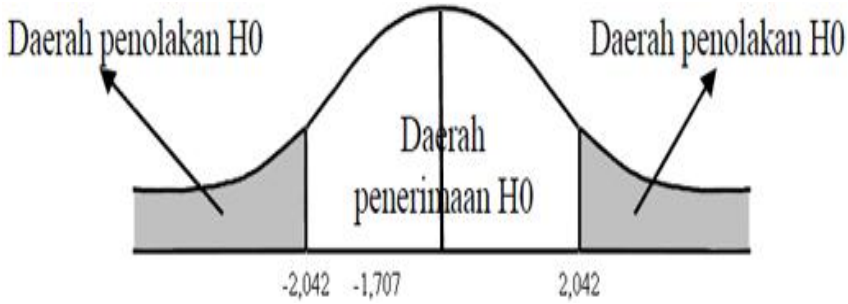
Gambar 4
Kurva Uji t – Variabel Kepuasan Kerja (X_3)



Sumber : Data diolah

d. Pada variabel analisis pekerjaan (X_4) diperoleh nilai t hitung sebesar -1,707 dengan nilai sig. 0,098. Sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,707 < 2,042) dan nilai sig. 0,098 > 0,05. Maka Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dinyatakan bahwa secara parsial variabel analisis pekerjaan (X_4) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

Gambar 5
Kurva Uji t – Variabel Analisis Pekerjaan (X_4)



Sumber : Data diolah

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis, yaitu kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan memiliki pengaruh secara serempak/bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana. Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (3,210 > 2,690) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,026 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana.

Secara parsial, variabel kompensasi (X_1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Simamora (1997: 540) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tanwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Dengan demikian hasil pengujian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Adi Kusuma dan Dwi Widi Pratito Sri Nugroho, Universitas Semarang (2012) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Coca Cola Bottling Central Java" yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini mengindikasikan bahwa adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana. Maka penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, Universitas Udayana (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku (Fathoni, 2006: 126). Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira & Hubeis (2007: 123), disiplin kerja tidak selalu otomatis berpengaruh terhadap produktivitas, hal ini juga berlaku terhadap kinerja karyawan. Bisa jadi seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, misalnya rajin masuk kerja, lalu diikuti dengan kerja keras, tetapi kinerja atau hasil kerjanya relatif tidak tinggi karena tidak memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang memadai serta inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jadi kedisiplinan lebih ditempatkan dalam memenuhi aturan perusahaan saja atau hanya sebagai formalitas belaka. Lalu faktor lain yang menyebabkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak signifikan adalah kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi, Universitas Muria Kudus (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)" yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Pati. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Widodo (2015: 180) berpendapat bahwa hal-hal yang menyebabkan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, antara lain adanya rasa hormat orang lain kepadanya dalam pekerjaan, adanya kebebasan pribadi, dapat belajar sesuatu yang baru, ada tantangan, sarannya sering diterima, dapat menolong orang lain, sering dimintai nasihat, orang menghargai pekerjaannya, mendapatkan pelatihan yang cukup, disenangi oleh teman-teman kerja, mempunyai pengaruh yang berarti, kondisi kerja yang nyaman, ditawarkan pekerjaan yang lebih tinggi tanggung jawabnya, dapat menyelesaikan suatu proyek, menjadi bagian dari tim, bertemu banyak orang dalam pekerjaan, dapat memengaruhi orang lain, bekerja sebagai individu yang mandiri, memulai suatu proyek, memecahkan masalah hubungan antar anggota, aman, dipuji oleh atasan, mempunyai status yang baik dalam organisasi, dipromosikan, memecahkan masalah teknis, status organisasi yang baik, membuat sistem yang baru, mendapatkan uang, dapat menunjukkan kekuasaan, dan status sosial yang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana ditentukan oleh kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang mereka peroleh, antara lain seperti fasilitas/peralatan kerja, hubungan antar karyawan dan atasan, promosi, pengawasan (supervisi), serta lingkungan kerja.

Variabel analisis pekerjaan (X_4) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan PT Sendang Sumber Kencana. Menurut Rivai & Sagala, (2011: 101), analisis pekerjaan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitian menghasilkan bahwa analisis pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen dari PT Sendang Sumber Kencana masih belum menerapkan prinsip "*The Right Man on The Right Place*". *The right man on the right place*

merupakan prinsip manajemen yang menganut pengertian menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Jika prinsip ini tidak diterapkan dan menempatkan karyawan pada tugas dan jenis pekerjaan yang bukan keahliannya, maka akan menghambat upaya pencapaian tujuan administrasi itu sendiri, sebab hasil dari pekerjaan tersebut cenderung kurang berdaya guna bagi organisasi. Inilah yang menyebabkan analisis pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana.

Dari hasil perhitungan uji F dimana nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan analisis pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sendang Sumber Kencana. Adapun pengaruhnya sebesar 32,10%.

Secara parsial terdapat pengaruh negatif dari variabel independen/bebas, yaitu kompensasi (X_1) terhadap variabel dependen/terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Sendang Sumber Kencana. Secara parsial terdapat pengaruh, namun tidak signifikan dari variabel independen/bebas, yaitu disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen/terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Sendang Sumber Kencana.

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen/bebas, yaitu kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel dependen/terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Sendang Sumber Kencana. Secara parsial terdapat pengaruh negatif dari variabel independen/bebas, yaitu analisis pekerjaan (X_4) terhadap variabel dependen/terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Sendang Sumber Kencana.

Implikasi

Implikasi yang dapat dirasakan oleh PT Sendang Sumber Kencana, yaitu pihak perusahaan dapat mengetahui seberapa jauh tingkat kinerja karyawannya, sehingga hal-hal yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun dapat dievaluasi, diperbaiki bahkan lebih ditingkatkan dengan teori-teori yang telah peneliti sajikan dalam penelitian ini.

Selain itu, implikasi lain yang dapat dirasakan pihak akademisi, yaitu berupa hasil penelitian baru yang dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya.

Saran

Bagi PT Sendang Sumber Kencana Balikpapan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan untuk lebih mengoptimalkan dan meningkatkan proses kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan pemberian kompensasi sehingga akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya dengan memberikan gaji, tunjangan, dan penghargaan kerja secara adil dan layak serta tepat waktu sesuai perjanjian yang telah disepakati kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan agar lebih mengoptimalkan dan meningkatkan proses kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan disiplin kerja, baik disiplin dalam hal waktu kerja, maupun dalam hal penyelesaian pekerjaan sehingga akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya dengan memberikan teguran dan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan tindakan *indicipliner*. Teguran yang diberikan dapat berupa teguran lisan atau tertulis sedangkan sanksi yang diberikan dapat berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan, hingga pemecatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga agar lebih mengoptimalkan dan meningkatkan proses kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya dengan memperhatikan indikator-indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut dapat berupa pengawasan dari atasan kepada bawahan, objektivitas pelaksanaan seleksi karyawan dan pengembangan karir, ketersediaan fasilitas kerja yang optimal, dan hubungan baik antar karyawan baik secara horizontal maupun vertikal.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel analisis pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sehingga agar lebih mengoptimalkan dan meningkatkan proses kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan analisis pekerjaan sehingga akan berdampak terhadap kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan karyawan sebelum melakukan perekrutan menjadi karyawan, hal ini dapat dimulai dari seleksi berkas lamaran dan tes-tes berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan variabel independen yang akan diteliti agar mendapatkan jawaban yang lebih lengkap, atau dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dari sebelumnya. Dan diharapkan penelitian ini bisa menjadi rujukan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Apriani, Duwi. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-Man*. (Volume I, No. 4: 76-86).

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. (Volume 9, No. 2).

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Handoko. T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.

Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Offset.

Kusuma, Arif Adi dan Dwi Widi Pratito Sri Nugroho. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java. *Jurnal Mahasiswa Q-Man*. (Volume I, No. 3: 83-91).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.

_____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.

Mangkuprawira, TB. Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber* Daya *Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawi & Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : PT Gunung Agung.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Purnami, Ni Luh Eka Desy, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Mente Bali Sejahtera. *Jurnal Manajemen*. (Volume 2).

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*. Yogyakarta : STIE YKPN.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Siswanto, Victorianus Aries. 2012. *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke 3. Bandung : Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisa Manajemen*. (Volume 5, No. 1).

Tulus, Moh. Agus. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

_____. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Desak Ketut Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.*