

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)**

Andryane, Rahmayuni, Mukaffi, Zaim*

Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Kata Kunci

Kompensasi,
Kinerja, Disiplin
Kerja

Abstrak

Sumberdaya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan dukungan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Dukungan yang diberikan pimpinan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Selain itu, kinerja yang baik juga dapat dibentuk dengan cara menciptakan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), variabel independen adalah kompensasi (X), dan variabel interverning yang digunakan adalah disiplin kerja (Z). Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.

Keywords:

Compensation,
Performance, Work
Discipline

Abstract

Human resources are the driving force of an organization in achieving its objectives. So that employees who have good performance are needed to achieve the goals set by the company. To achieve good performance, support from the company's leadership is needed for employees. Support given by the leader can be in the form of appropriate compensation as rewards for employee performance. In addition, good performance can also be formed by creating good work discipline. This study aims to determine how the direct or indirect effect of compensation on employee performance through work discipline as an interverning variable. The object of this research is the employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. The sample used in this study amounted to 45 people. The sampling technique used is the saturation sampling technique. The dependent

variable in this study is employee performance (Y), the independent variable is compensation (X), and the intervening variable used is work discipline (Z). The data analysis test tool in this study uses Path Analysis. The results showed that direct compensation had a significant effect on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. This can be seen from the significant value of $0.013 < 0.05$. The results of the study also showed that compensation indirectly had a significant effect on employee performance through work discipline. This can be seen from the significant value of $0.001 < 0.05$

Korespondensi: Musdalifa
Email: zaimmukaffi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak roda organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga dalam pengelolaannya memerlukan langkah-langkah strategis dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan disebuah perusahaan untuk dapat memberikan dukungan kepada karyawan. Adapun wujud dari dukungan yang diberikan pimpinan dapat berupa kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dan penciptaan disiplin kerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2007: 9) 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. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu ukuran untuk menilai kualitas kinerja seorang karyawan adalah dengan melakukan penilaian secara berkala, baik yang bersifat bulanan, kwartal, semester, atau bahkan tahunan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui sejauhmana kapasitas kinerja yang telah dilakukan

karyawan atau pimpinan di sebuah perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, disiplin kerja, pendidikan, ketrampilan, sikap etika kerja, kesehatan, lingkungan kerja, sistem kerja, teknologi, dan motivasi.

Dengan menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia (SDM) maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi menurut Sirait (2006: 181) adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief et al. (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Service Area and Network Malang.

Selain kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh Bacal dalam Fahmi (2016: 69) yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan yang baik adalah yang dilakukan secara terus menerus

walaupun kecil. Karena dengan dilakukan secara terus menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

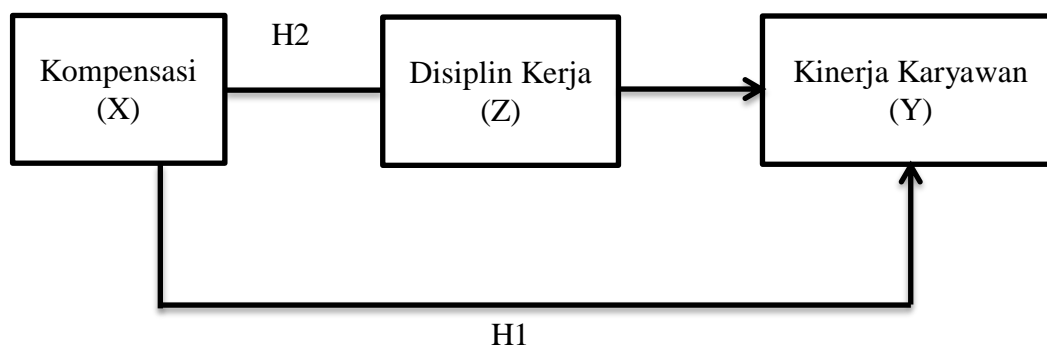
Kedisiplinan karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Peranan pimpinan perusahaan sangat dibutuhkan dalam penerapan kedisiplinan

pada karyawan. Pimpinan akan menjadi acuan bagi karyawan agar memiliki kesadaran untuk menaati aturan yang berlaku pada perusahaan. Dengan tingginya kesadaran karyawan dalam bekerja maka akan menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Atas dasar uraian diatas, penelitian ini ingin melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning. Adapun lokasi yang dipilih adalah PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri, karena perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan/ jasa.

1. HIPOTESIS

Gambar 1
Model Konsep



H1: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. dimana menguji variabel independen (kompensasi) dan disiplin kerja sebagai variabel interverning terhadap

kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yang berjumlah 45 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Non Probability

Sampling dengan pendekatan Sampel Jenuh. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya dan data sekunder yang diperoleh dalam bentuk dokumen. Dimana teknik pengambilan data yaitu dengan melakukan wawancara terhadap beberapa responden dan memberikan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis. Koefisien jalur (*Path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*).

HASIL PENELITIAN

Dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden

menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel. R tabel menggunakan nilai signifikan 0.05 dan df sebesar 0.294, dengan begitu semua item kuesioner yang ada pada variabel kompensasi, kinerja karyawan dan disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masalah yang diteliti. Hasil uji reliabilitas menunjukan nilai $\alpha > 0.6$, artinya data yang diperoleh layak digunakan pada analisa berikut ini.

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini metode yang digunakan adalah uji *KolmogorovSmirnov*. Asumsi yang digunakan adalah jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* $>$ 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi. Berikut disajikan hasil dari uji normalitas:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandartdized Residual	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.666	0.805
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.768	0.536

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji asumsi normalitas dengan grafik Normal P-P Plot terhadap model analisis jalur antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Untuk uji selanjutnya adalah uji linieritas dimana menggunakan *curve estimation*. Jika nilai $\text{sig } f < 0.05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Berikut disajikan hasil dari uji linieritas:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	Linearity		Deviation from Linearity		Keputusan
	F	Sig	F	Sig	
x – z	36.460	0.000	1.320	0.255	Linier
x – y	61.138	0.000	2.713	0.011	Linier
z - y	72.910	0.000	2.217	0.039	Linier

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji linieritas terhadap model analisis jalur antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi *linearity* kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) sehingga hubungan antar variabel adalah linier.

c. Path Analysis

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model *path analysis* ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen dan variabel dependen. Berikut disajikan hasil dari *path analysis*:

1. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Tabel 3. Hasil *path analysis* Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.412	4.275		5.945	.000
Kompensasi	.377	.066	.655	5.689	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil analisis jalur model pertama antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$z = \beta_{zx1} x + e$$

$$z = 0.655 x + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Kompensasi sebesar 0.655 (menunjukkan pengaruh positif), artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan maka Disiplin Kerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh persamaan pertama antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.174, artinya pengaruh terhadap Disiplin Kerja yang ditimbulkan dari Kompensasi Kerja mencapai 17.4%, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 82.6% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Kompensasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil *path analysis* Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.059	6.831		-1.180	.245
Kompensasi Kerja	.269	.104	.325	2.592	.013
Disiplin Kerja	.776	.181	.538	4.297	.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil analisis jalur model pertama antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$y = \beta_{yx1} x + \beta_{yz} z + e$$

$$y = 0.325 x + 0.538 z + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien jalur Kompensasi sebesar 0.325 (menunjukkan pengaruh positif), artinya semakin baik Kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- b. Sedangkan nilai koefisien jalur pada variable disiplin kerja sebesar 0.538 (menunjukkan pengaruh positif), hal ini berarti bahwa

semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Pengaruh persamaan pertama antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.721, artinya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditimbulkan dari Kompensasi dan Disiplin Kerja mencapai 72.1%, sedangkan pengaruh dari faktor lainnya sebesar 27.9%.

d. Uji Hipotesis

Pengujian signifikan digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koef. Jalur	t hit	Sig.
1	Kompensasi – Disiplin Kerja	0.655	5.689	0.000
2	Kompensasi – Kinerja Karyawan	0.325	2.592	0.013
3	Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0.538	4.297	0.000
4	Kompensasi – Disiplin Kerja – Kinerja Karyawan	0.353	3.395	0.001

Sumber: Data primer diolah 2019

1. Kompensasi Berpengaruh langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dapat diketahui bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin baik, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin baik.

2. Kompensasi Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur) dapat diketahui bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Hal ini dapat

dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin baik, maka akan berdampak terhadap semakin baik kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja yang juga akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. yang artinya bahwa semakin baik Kompensasi maka akan berdampak semakin baik terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z) sebagai interverning. yang artinya bahwa semakin baik Kompensasi maka akan berdampak semakin baik terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja sebagai variabel interverning.

Saran

Penelitian ini terfokus pada industri jasa, tentu saja akan berbeda jikalau dilakukan di industri barang sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di

industri barang sehingga khazanah keilmuan akan berkembang.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada jajaran pimpinan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, khususnya ketua prodi manajemen FE yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini. kami berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.2015. *Pengantar Manajemen Fungsi – Proses – Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIKA*. Vol 14 No 2 PP 87-92.
- Azhari, Syaifurrahim., Paranoan, DB., Irawan, Bambang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan pemadam Kebakaran Kota Bontang. *eJournal Administrative Reform*. Vol 1 No 1 PP 14-24.
- Bharata, Andhi. 2016. The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees Performance In The Research Center Of Science And Technology (PUSPIPTEK). *Journal The Winners*. Vol 17 No 1 PP 1-8.
- Bintoro, M.T., Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2015. The Influence Of Work Discipline Leadership And Motivation On Employee Performance At PT Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3 No 3 PP 352-361.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Dwiguspana, Edwin., Sumari, Arwin Datumaya Wahyudi., Prihantoro, Mitro. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Prajurit Batalyon Kavaleri 11/Serbu Kodam Iskandar Muda. *Jurnal Pertahanan*. Vol 6 No 1 PP 169-191.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauziah, Sumainah., Sunuharyo, Bambang Swasto., Utami, Hamidah Nayati. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 37 No 1 PP 178-187.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hafidhuddin, Didin., Tanjung, Henry. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Leonardo, Edrick., Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kopanitia. *AGORA*. Vol. 3 No 2 PP 28-31.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Ogen, Muhammad., Nurwati., Sinarwaty. 2018. The Influence Of Work Discipline, Job Satisfaction And Self Efficiency On Apparatus Performance In Police Resort of Mona Regency. *Journal of Business and Management*. Vol 20 Issue 8 Ver II PP 50-55.
- Pangarso, Astadi., Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol 9 No 2 PP 145-160.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnama, Catherine., Kempa, Sesilya. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima. *AGORA*. Vol 4 No 2 PP 33-39.

- Puspitasari, Anita Tria., Nuraina, Elva., Utomo, Supri Wahyudi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol 5 No 1 PP 146-160.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, Puput Maretha., Bakri, Supardi A., Diah, Yuliansyah M. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XII No 2 PP 87-96.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T., 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet
- Sumbung, Indra Lestari., Falah, Syaikhul., Antoh, Alfiana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*. Vol 2 No 1 PP 1-16.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Thaief, Ilham., Baharuddin, Aris., Priyono., Idrus, Mohamad Syafi'i. Effect Of Training, Compensation, And Work Discipline Against Employee Job Performance. *Canadian Center of Science and Education*. Vol 7 No 11 PP 23-33.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tumilaar, Brigita Ria. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No 2. PP 787-797.
- Zainal, Veithzal Rivai., Basalamah, Salim., Muhammad, Natsir. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- www.telkom.co.id