ARTIKEL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KRUPUK **SUKO JOYO**



Oleh:

DEVI LESTARI

14.1.02.02.0061

Dibimbing oleh:

- 1. Edy Djoko Soeprajitno, M.M.
- 2. Dhiyan Septa Wihara, S.P., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN **FAKULTAS EKONOMI** UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2018



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap

: Devi Lestari

NPM

: 14.1.02.02.0061

Telepun/HP

: 081359010223

Alamat Surel (Email)

: -

Judul Artikel

:Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik

Krupuk Suko Joyo

Fakultas - Program Studi

:Ekonomi - Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

:Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa:

 a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Me	Kediri, 5 Agustus 2018	
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
My.		Dealors
Edy Djoko Soeprajitno, M.M	Dhiyan Septa Wihara, S.P., M.M	Devi Lestari
NIDN.0715106203	NIDN.0730098401	NPM. 14.1.02.02.0061



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KRUPUK SUKO JOYO

Devi Lestari 14.1.02.02.0061 Ekonomi - Manajemen Email : -

Edy Djoko Soeprajitno, M.Mdan Dhiyan Septa Wihara, S.P., M.M UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo.Gaya kepemimpinan dinilai belum maksimal, yaitu mengenai kurangnya hubungan kedekatan antara pimpinan dengan karyawan, kurangnya kompensasi dalam bentuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, yang menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaanya.Selain itu permasalahan pada disiplin kerja yang memberi dampak langsung terhadap hasil kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R²), dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

KATA KUNCI :Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Displin Kerja

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapainya tujuan suatu organisasi yaitu karyawan yang memiliki sifat dan sikap yang membangun dan mempunyai daya tanggap, inisiatif, daya adaptasi yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat mencapai tujuan suatu usahanya. Wibowo (2010:7) yang mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Seorang karyawan untuk bisa melakukan kinerja yang baik harus



mempunyai gaya kemimpinan dan memiliki tingkat kedisiplinan serta kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah dimana pemimpin saat berinteraksi dengan para karyawannya dalam proses memimpin suatu usaha. Dalam suatu faktor kepemimpinan organisasi, memegang peran penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.Pada pabrik krupuk Suko Joyo, pemimpin kurang memperhatikan para karyawannya.Pemimpinnya kurang memahami setiap perilaku atau tindakan para karyawan dan kurang tegas dalam membimbing karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa untuk karyawan yang diberikan perusahaan atas kinerja dan pengabdian yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.Pemberian kompensasi meliputi pembayaran langsung atau tidak langsung yang bermanfaat bagi karyawan untuk memotivasi agar bekerja lebih bak lagi.Pemberian kompensasi di pabrik krupuk Suko Joyo sangatlah kurang.Untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya kurang dari waktu yang ditentukan tidak di beri upah, tetapi pabrik krupuk Suko joyo setiap satu tahun sekali karyawan diberikan waktu untuk liburan. Kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan para karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan harus didukung adanya kedisiplinan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kedisiplinan merupakan kepatuhan dan taat akan peraturan. Sukarno dalam sebuah Sutrisno (2012:96), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Pada pabrik adanya krupuk Suko Joyo kurang penerapan atau peraturan dalam disiplin kerja. Karyawan disana masih banyak yang tidak memperhatikan jam kerja. Padahal disiplin dalam mengerjakan suatu pekerjaan juga akan mempermudah untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan.

II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini



menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

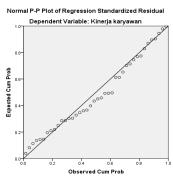
Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo tepatnya di Desa Teken Glagahan, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk.Adapun waktu penelitian ini memerlukan tiga bulan yaitu dari bulan Maret sampai bulan Mei 2018.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh objek penelitian termasuk pemilik pabrik dan pegawai yang berada pada Pabrik Krupuk Suko Joyo sebanyak 40 orang.Penentuan sampel dalam penelitian ini menurut Sugiyono menggunakan teknik sampel jenuh, karena jumlahpopulasi yang kurang dari 100 berjumlah 40 orang, hanya orangmaka semuaanggota populasi dijadikan sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

- 1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga disimpulkan dapat model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Gaya	3.193	Bebas
Kepemimpinan	3.193	Multikolinearitas
Vommongogi	2 611	Bebas
Kompensasi	3.611	Multikolinearitas
Disimilia Vania	4 225	Bebas
Disiplin Kerja	4.325	Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

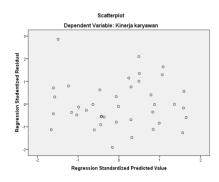
Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya

Devi Lestari | 14.1.02.02.0061 Ekonomi - Manajemen



penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisidas

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Mod	let	Summar	y ^D

				Std. Error	
Mod		R	Adjusted	of the	Durbin-
el	R	Square	R Square	Estimate	Watson
1	.838 a	.702	.677	2.285	1.959

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Uji autokorelasi dilakukan dengan mengitung nilai durbin Watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika d berada diantara nilai batas du atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

Du<Dw<-Du

Dalam analisis ini DW di peroleh sebesar 1.959. sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat $\alpha = 5\%$ dengan n = 40 dan k = 3. Nilai durbinWatson (dw) yang dihasilkan adalah 1.959 nilai du (4,40)= 1,659 Sehingga 4-du= 4-1,659 =2,341. Dapat disimpulkan nilai durbin Watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah dipenuhi.



2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
		ıdardize ficients	Stand ardize d Coeffi cients			Colli Statis	nearity stics
Model	В	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tole ranc e	VIF
1 (Co nsta nt)	14.40 9	3.907		3.688	.001		
X1	.425	.149	.463	2.850	.027	.313	3.193
X2	.157	.163	.167	2.964	.001	.277	3.611
X3	.619	.209	.560	2.957	.004	.231	4.325

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

 $Y= 14.409 + 0.425X_1 + 157 X_2 + 0.619 X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a = 14.409 : Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja karyawan) memiliki nilai 14.409
- $b_1 = 0,425 \ X_1$: besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,425 artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif

naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,425 bila variabel lainnya konstan.

b₂= 0,157 X₂: besarnya variabel kompensasi adalah sebesar 0,157 artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,157 bila variabel lainnya konstan.

b₃=0,619 X₃: besarnya variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,619 artinya bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,619 bila variabel lainnya konstan.

3. Analisis Koefisien determinasi (R²)

Tabel 4.10 Koefisien determinasi (R²)

Model Summary								
					Durbin			
				Std. Error	-			
Mod		R	Adjusted	of the	Watso			
el	R	Square	R Square	Estimate	n			
1	.383 ^a	.702	.667	2.285	1.959			

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

adjusted R Square Nilai adalah 0,667 menunjukkan besarnya gaya kepemimpinan (X2),dan (X1),kompensasi disiplin kerja (X3)dalam



variasi menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 66.7%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada variabel lain sebesar 33,3% yang dapat menjelaskan karyawan kinerja diteliti tetapi tidak dalam penelitian ini.

- 4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Parsial Dengan t-test

Tabel 4.11 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a								
		diz	icient	Stan dard ized Coef ficie nts			Colline Statis	•
M	odel	В	Std. Erro r	Beta	t	Si g.	Tolera nce	VIF
1	(Cons tant)	14.4 09	3.90 7		3.68 8	.00		
	X1	.425	.149	.463	2.85 0	.02 7	.313	3.19
	X2	157	.163	167	2.96 4	.00 1	.277	3.61 1
	X3	.618	.209	.560	2.95 7	.00 4	.231	4.32 5

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah

diolah 2018

Berdasarkan hasil Regresi pada 4.11 tabel diatas menunjukkan bahwa:

Gaya kepemimpinan (X_1) :Nilai thitung = 2,850 tabel = 1,684 atau nilai sig =0,027<0,05 artinya Gaya kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi (X_2) Nilai $_{t}$ hitung = 2,964 > $_{t}$ tabel = 1,684 atau nilai sig 0,01< 0,05 artinya kompensasi (X_2) parsial secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin kerja (X₃) Nilai thitung = 2,957 > tabel = 1,684 atau nilai sig 0,04< 0,05 artinya disiplin kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Parsial dengan F Test

Tabel 4.12 Uji F **ANOVA**^a

		Sum of				
		Square		Mean		
Mod	del	S	df	Square	F	Sig.
1	Regre ssion	442.472	3	147.49 1	28.2 58	.000 d
	Residu al	187.903	36	5.220		
	Total	630.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

> Dari hasil perhitungan stastisik dengan menggunakan SPSS yang diringkas pada tabel 4.12 bahwa nilai Fhitung 28,258> Ftabel = 2.86 atau nilai sig 0,000 < 0,05artinya secara simultan (bersamasama) variabel Gaya kepemimpinan (X_1) , kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X₃) memiliki pengaruh yang



signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan menggunakan pengujian analisis regresi linear berganda, diperoleh t hitung sebesar 2,850 lebih besar dari t tabel yaitu1,684 atau nilai signifikansi sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 membuktikan bahwa diterima, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam pabrik krupuk suko joyo, makasemakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dari hasil wawancara dan observasi di pabrik krupuk Suko Joyo, peneliti memperoleh informasi dari karyawan bahwa pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan indikator Gaya Kepemimpinan menurut Wilson Bangun (2012:341) serta mendukung penelitian Dzikrillah, Rizqi Amalia, dan Bambang Swasto Heru Susilo (2016) bahwa bahwa faktor Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi para bawahan, mampu untuk membuat kinerja karyawan menjadi berbeda.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 2,964 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684 atau nilai signifikansi sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₂ membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan pemberian kompensasi oleh pabrik krupuk suko joyo akan menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas. Dari hasil wawancara dan observasi peneliti memperoleh informasi bahwa kompensasi sesuai dengan kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin pabrik.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan indikator dari Wilson Bangun (2012: 258) serta mendukung penelitian dari



Rahardian Vernanda (2014) yang menunjukkan Kompensasi sangat penting diberikan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya

 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 2,957 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,684atau nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_3 , membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kerja mengindikasikan disiplin bahwa semakin tinggi disiplin, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari hasil wawancara dan observasi peneilti memperoleh informasi dari pemimpin dan karyawan bahwa penerapan disiplin kerja sudah peraturan berjalan dengan baik dan karyawan disana mematuhi peraturan tersebut.

Hal ini mendukung atau konsisten dengan indikator disiplin kerja Drs.H. Melayu S.P. Hasibuan (2016:194)serta mendukung penelitian Wahyu Galih (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja mempengaruhi sangat kinerja karyawan dan pengaruhnya sangat besar serta sangat berdampak banyak pada kinerja karyawan memadai dapat yang menumbuhkan semangat dan kegairahan para kinerja karyawan dalam meningkatkan kecepatan target dalam bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
 Kompensasi dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,258 lebih besar dari Ftabel 2,86 nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi, kompensasi yang sesuai dan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dipabrik krupuk



suko joyo. Dari hasil wawancara dan observasi peneliti memperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja diperkirakan sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik krupuk suko joyo.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja disiplin kerja terhadap Berdasarkan karyawan. rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab ditarik sebelumnya, maka dapat beberapa simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo
- 4. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersamasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Krupuk Suko Joyo. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada variabel lain.

B. Saran

Dari kesimpulan atas hasil penelitian yang telah ditarik, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Pabrik krupuk Suko Joyo seharusnya mampu memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan semangat bekerja dengan meningkatkan jaminan gaji, upah, bonus, asuransai dan liburan bagi karyawan.

Selain itu perusahaan harus dapat merubah budaya displin kerja di dalam dan di luar lingkungan pabrik. Apabila disiplin kerja telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Selanjutnya pemimpin di pabrik Krupuk Suko joyo seharusnya mampu memberikan



arahan dan kewenangan kepada karyawan untuk mengambil keputusan bersama-sama. sebaiknya Pemimpin lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, bagaimana disiplin kerja karyawannya, dan pemberian kompensasinya agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

2.Bagi peneliti

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa masih ada pengaruh lain di luar variabel dalam penelitian ini. Sehingga untuk peneliti selanjutnya melakukan dapat penelitian tentang kinerja karyawan dengan menambah atau mengganti variabel penelitian penelitian dalam ini dengan variabel lain vang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Dzikrillah Rizqi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- *Administrasi Bisnis*. Vol. 36 No. 1, Juli 2016.
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Christian, Fitri Afriyani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec.Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *JOM Fisip*. Vol. 3 No. 1, Februari 2016.
- Fernanda, Rahadian. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*. Vol. 5 No. 2, 2016.
- Prawatya, Dipta Adi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih di Krai Purwodadi. *Jurnal Management*. Vol. 1 No. 1, 2012.
- Robbins, Stephen P., dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Wulayanti, Devi isma.2013. Pengaruh
 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada PT. Perkebunan
 Nusantara XI (Persero) Pabrik
 Gula "Pagottan"
 Madiun. Equilibrium. Vol. 1 No. 2,
 Juli 2013.