

PROMOSI JABATAN, KEDISIPLINAN KERJA, KOMPENSANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT DOK SURABAYA

Gilang Arga Danetra
gilangdanetra17@gmail.com

Hendrik Soekotjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia STIESIA Surabaya

ABSTRACT

The organization objectives can be achieved as many as possible when it is supported by good employee performance. To gain good employee performance, structurize and effective guidance have to be applied. The company in an effort to move employees willing to work more productive in accordance with the predetermined company objectives. This research has been conducted with the purpose to analyze the influence of promotions, work discipline and compensation to employee performance at PT DOK Surabaya. The population is all employees who have been working on the production department of PT DOK Surabaya. The sample collection technique has been done by using total sampling in which all employees of production department become the samples, hereinafter become the respondents. Thus the samples are 50 respondents. The data is the primary data has been obtained by the author directly from the institution managers and employees of PT DOK in the production department through interviews and list of questions in the form of questionnaires. In an effort to answer the problems in this research multiple linear regression analysis (Multiple Regresion) will be applied. The result of the research shows that promotions have significant influence to the performance of employees at PT DOK Surabaya. Work discipline have significant influence to the employee performance of employees at PT DOK Surabaya. Compensation significant effect to the employee performance at PT DOK Surabaya.

Keywords: position promotions, discipline, compensation, performance.

ABSTRAK

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Surabaya. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian adalah berfokus kepada karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT DOK Surabaya. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling yaitu semua karyawan bagian produksi menjadi sampel penelitian, selanjutnya menjadi responden. Dengan demikian sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian merupakan data primer yang diperoleh penulis langsung dari pimpinan instansi dan para pegawai di PT DOK bagian produksi melalui wawancara dan daftar pertanyaan dalam bentuk kuisioner. Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regresion*). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Surabaya. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Surabaya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT DOK Surabaya.

Kata Kunci: promosi jabatan, kedisiplinan, kompensasi, kinerja

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan dan menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan komponen yang saling berhubungan erat. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan untuk kedepannya. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karir atau kemajuan dalam perusahaan tersebut. Hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau disebut juga dengan peningkatan karir. Oleh karena itu dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri. Kemungkinan promosi yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilan, akan tetapi sebagai penghargaan atas kemampuan yang semakin meningkat sehingga layak diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dan meluas.

Dalam suatu perusahaan, seorang pekerja bukanlah sekedar sebagai alat, melainkan merupakan pencerminan kepribadian yang kompleks yang terkumpul dan bekerja sama dalam suatu lingkungan yang kompleks juga. Oleh karena itu di satukan dalam suasana kerja, sehingga terbimbing dan terarah bagi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, diperlukan suatu aturan atau pedoman sebagai usaha dalam mengintegrasikan aspek-aspek yang dimiliki. Namun semua harus disiplin dalam mentaati peraturan tata tertib atau ketentuan yang ada dalam perusahaan laku perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan.

Oleh karena itu di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja adalah bilamana karyawan saat datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya. Disiplin merupakan salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito 2011: 199).

Disamping pentingnya promosi jabatan dan kedisiplinan kerja bagi karyawan, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2013), kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Rivai (2011), kompensasi pegawai adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai besi baja untuk membuat kapal. Sebagai perusahaan besi baja berfokus pada omset yang berpedoman pada visi dan misi, maka PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) terus berupaya untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan merasakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan tingkat manfaat dan keunggulan profesionalismenya. Sekarang ini, tingkat perkembangan teknologi sangat pesat dan cepat, hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kinerja karyawannya. Untuk itu PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) perlu mengelola sumber daya manusia dengan cara memotivasi para karyawannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian adalah sebagai berikut : 1) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) ? 2) Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) ? 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero) ?. Sedangkan berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero). 2) Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero). Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero).

TINJAUAN TEORITIS

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2011: 108), "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar". Sedangkan menurut Wattkins yang dikutip oleh (Moenir, 2012: 173), "Promosi jabatan menunjukkan penempatan seorang pegawai pada pekerjaan yang bersyaratkan keahlian lebih tinggi atau lebih besar tanggung jawab daripada pekerjaan sebelumnya".

Kedisiplinan Kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2011: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kompensasi

Menurut Anwar (2011: 248), “proses administrasi upah atau gaji disebut kompensasi, melibatkan keseimbangan atau pertimbangan dalam perhitungan”. Kompensasi merupakan suatu yang diperhitungkan sebagai suatu yang seimbang”. Dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari kinerja mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuntungan antara majikan dan karyawan. Dari berbagai definisi dapat disimpulkan bahwa kompensasi pengganti atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada pihak lain atau majikan dengan berbagai macam wujud. Dengan demikian kompensasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, perusahaan buruh, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Menurut Sulistiyani (2010:223) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Menurut Veithzel (2010:309) mengemukakan bahwa, “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Kinerja karyawan (performance) mengacu kepada kualitas, pengetahuan pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas dan hubungan antar perseorangan. Kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Hipotesis

- H₁ : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero).
- H₂ : Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero).
- H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Deskriptif Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2011:37). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan penulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:135).

Menurut Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek

dalam penelitian adalah berfokus kepada karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, dimana tidak semua individu dalam populasi diberikan kesempatan yang sama untuk di tugaskan menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kebetulan (*accidental sampling method*). Dalam penelitian ini, salah satu cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan dengan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{57}{1 + 57 \cdot (5\%)^2}$$

$$n = \frac{57}{1 + 57 \cdot (0,0025)}$$

$$n = \frac{57}{1 + 0,1425}$$

$n = 49,89$ dibulatkan menjadi 50 responden

Keterangan:

N = Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero)

n = Jumlah sampel

e^2 = Tingkat kesalahan pengambilan sampel 5%

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan bagian produksi di PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero). Angket atau kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah promosi jabatan, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Adapun variabel yang diidentifikasi yaitu variabel bebas, yang terdiri dari : promosi jabatan (PJ), kedisiplinan kerja (KK), dan kompensasi (K), dan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Kinkar)

Definisi Operasional Variabel

Promosi Jabatan (PJ) dengan indikator yang digunakan dalam variabel promosi jabatan sebagai berikut: Pengalaman (PJ₁), Kecakapan (PJ₂), Prestasi Kerja (PJ₃), Loyalitas (PJ₄), Jujur (PJ₅), Disiplin (PJ₆). Kedisiplinan Kerja (KK) dengan indikator yang digunakan dalam variabel kedisiplinan kerja sebagai berikut: Ketepatan waktu (KK₁), Tanggung Jawab yang

Tinggi (KK₂), Ketaatan terhadap aturan kantor (KK₃). Kompensasi (K) dengan indikator yang digunakan dalam variabel kompensasi sebagai berikut: Gaji (K₁), Insentif (K₂), Asuransi (K₃), Fasilitas kantor (K₄), Tunjangan (K₅). Kinerja Karyawan (Kinkar) dengan indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan sebagai berikut: Kualitas (Kinkar₁), Pengetahuan pekerjaan (Kinkar₂), Ketepatan waktu (Kinkar₃), Efektifitas (Kinkar₄), Hubungan antar perseorangan (Kinkar₅).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan dipercaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subjek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali aja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 1.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Reliabilitas (*alpha*)

Nilai	Interval	Kriteria
1	$\leq 0,200$	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, 2011

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu promosi jabatan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini.

$$\text{Kinkar} = a + b_1PJ_1 + b_2KK_2 + b_3K_3 + e_i$$

Keterangan :

a	= Constanta
Kinkar	= Kinerja karyawan
PJ ₁	= Promosi jabatan
KK ₂	= Kedisiplinan kerja
K ₃	= Kompensasi
b ₁ - b ₃	= Koefisien variabel independen
e _i	= error disturbance

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode kolmogorov smirnov maupun pendekatan grafik.

Pendekatan kolmogorov smirnov, nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. Nilai probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Sedangkan pendekatan grafik pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi tidak adanya Multikolinieritas yaitu dengan cara: mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 serta mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel endogen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen yaitu promosi jabatan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikansi). Hal ini berarti secara parsial variabel independen yaitu promosi jabatan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, semakin besar nilai koefisien determinasi parsial (r^2) maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang semakin dominan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan ini dengan menggunakan perhitungan SPSS 20.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
< 20 tahun	0	0%
20-35 tahun	27	54%
> 35 tahun	23	46%
Jumlah	50	100

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 27 orang (54%) berusia antara 20-35 tahun, sebanyak 23 orang (46%) berusia > 35 tahun, dan tidak ada responden yang berusia di bawah 20 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	50	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	50	100

Sumber : data primer diolah (2017)

Pada tabel 3, menunjukkan bahwa dari 50 responden dapat diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (100%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Mengenai Variabel Promosi jabatan (X_1)

Tabel 4.
Tanggapan Responden Untuk Variabel Promosi jabatan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	PJ1	0	3	26	19	2	3,40
2.	PJ2	0	5	26	17	2	3,32
3.	PJ3	0	9	28	11	2	3,12
4.	PJ4	0	1	33	14	2	3,34
5.	PJ5	0	1	22	25	2	3,56
6.	PJ6	0	3	32	13	2	3,28

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel 4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan cukup setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel promosi jabatan.

Deskripsi Mengenai Variabel Kedisiplinan kerja (X_2)

Tabel 5.
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kedisiplinan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	KK1	2	25	21	0	2	2,50
2.	KK2	2	17	29	0	2	2,66
3.	KK3	0	3	44	1	2	3,04

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel 5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan cukup setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kedisiplinan kerja.

Deskripsi Mengenai Variabel Kompensasi (X_3)

Tabel 6.
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	K1	1	11	31	5	2	2,92
2.	K2	0	5	32	11	2	3,20
3.	K3	0	3	29	16	2	3,34
4.	K4	0	2	29	17	2	3,38
5.	K5	0	3	32	13	2	3,28

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel 6, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan cukup setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kompensasi.

Deskripsi Mengenai Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 7.
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Mean
1.	Kinkar1	3	24	21	0	2	2,48
2.	Kinkar2	0	10	36	2	2	2,92
3.	Kinkar3	4	18	22	4	2	2,64
4.	Kinkar4	0	10	20	18	2	3,24
5.	Kinkar5	0	4	33	11	2	3,22

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel 7, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan cukup setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

Analisis Data

Teknik Keabsahan Data

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini yaitu teknik korelasi product moment. Mengukur tingkat validitas dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dan total skor konstruk menggunakan bantuan komputer SPSS versi 16. Pada program SPSS terdapat teknik menggunakan *korelasi bivariate person* (prodak momen person). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan. masing-masing skor item dengan total skor item. Pengujian untuk menemukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dan satu daerah sisi pengujian dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung untuk tiap r tabel butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r tabel	Ket.
Promosi jabatan (PJ)	PJ ₁	0,643	0,279	Valid
	PJ ₂	0,740	0,279	Valid
	PJ ₃	0,778	0,279	Valid
	PJ ₄	0,728	0,279	Valid
	PJ ₅	0,643	0,279	Valid
	PJ ₆	0,640	0,279	Valid
Kedisiplinan kerja (KK)	KK ₁	0,945	0,279	Valid
	KK ₂	0,943	0,279	Valid
	KK ₃	0,845	0,279	Valid

Kompensasi (K)	K ₁	0,789	0,279	Valid
	K ₂	0,819	0,279	Valid
	K ₃	0,789	0,279	Valid
	K ₄	0,644	0,279	Valid
	K ₅	0,876	0,279	Valid
Kinerja karyawan (Kinkar)	Kinkar ₁	0,779	0,279	Valid
	Kinkar ₂	0,853	0,279	Valid
	Kinkar ₃	0,799	0,279	Valid
	Kinkar ₄	0,747	0,279	Valid
	Kinkar ₅	0,419	0,279	Valid

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel promosi jabatan, kedisiplinan kerja, kompensasi dan Kinerja karyawan adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,279.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
PJ	0,787	Reliabel
KK	0,889	Reliabel
K	0,842	Reliabel
Kinkar	0,769	Reliabel

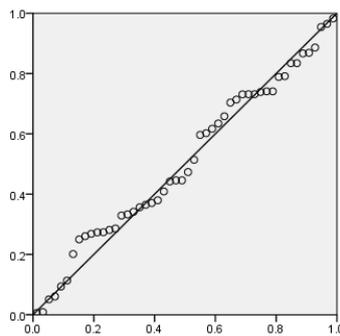
Sumber : data primer diolah (2017)

Dari tabel 9, dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel promosi jabatan, kedisiplinan kerja, kompensasi dan Kinerja karyawan adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
 Sumber : data primer diolah (2017)

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

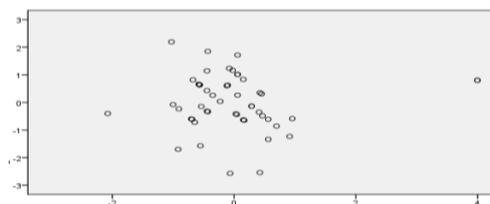
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27132767
Most Extreme Differences Absolute		.103
	Positive	.056
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663

Sumber : data primer diolah (2017)

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45° , sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,663 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil *heteroskedastisitas* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.
Grafik Scatterplot
 Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kualitas audit berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kedisiplinan kerja, independensi, pengalaman dan etika auditor. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Promosi jabatan	0,431	2,319	Non Multikolinieritas
Kedisiplinan kerja	0,421	2,377	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,456	2,191	Non Multikolinieritas

Sumber : data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 11, terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Regresi Linier Berganda

Tabel 12.
Data Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.236	0.307		-0.768	0.446
PJ	0.352	0.132	0.295	2.668	0.010
KK	0.332	0.101	0.370	3.307	0.002
K	0.327	0.113	0.312	2.905	0.006

a. Dependent Variable: Kinkar

Sumber : data primer diolah (2017)

Dari tabel 12, dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinkar} = -0,236 + 0,352\text{PJ} + 0,332\text{KK} + 0,327\text{K} + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa : Konstanta sebesar -0,236 menunjukkan bahwa jika promosi jabatan (PJ), kedisiplinan kerja (KK) dan kompensasi (K) = 0 atau tidak ada, maka Kinerja karyawan akan sebesar -0,236. Koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan (PJ) sebesar 0,352. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel PJ mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan (Kinkar). Artinya apabila promosi jabatan (PJ) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,352 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan kerja (KK) sebesar 0,332. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel KK mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan (Kinkar). Artinya apabila kedisiplinan kerja (KK) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (K) sebesar 0,327. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel K mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan (Kinkar). Artinya apabila kompensasi (K) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,327 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Tabel 13.
Nilai Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.871 ^a	0.758	0.742	0.28004

a. Predictors: (Constant), K, PJ, KK

b. Dependent Variable: Kinkar

Sumber : data primer diolah (2017)

Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda atau *adjusted* sebesar 0,742. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu promosi jabatan, kedisiplinan kerja dan kompensasi secara bersama-sama adalah sebesar 74,2% terhadap variabel terikat yakni Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier berganda.

Pengujian Hipotesis Melakukan Uji F

Tabel 14.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.293	3	3.764	48.001	0.000 ^a
	Residual	3.607	46	0.078		
	Total	14.900	49			

a. Predictors: (Constant), K, PJ, KK

b. Dependent Variable: Kinkar

Sumber : data primer diolah (2017)

Melakukan Uji T

Uji t digunakan untuk menguji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 15.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.236	0.307		-0.768	0.446
	PJ	0.352	0.132	0.295	2.668	0.010
	KK	0.332	0.101	0.370	3.307	0.002
	K	0.327	0.113	0.312	2.905	0.006

a. Dependent Variable: Kinkar

Sumber : data primer diolah (2017)

Dari Tabel 15, dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel promosi jabatan sebesar 2,668 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3,307 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel kompensasi (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,905 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai beta variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,370 lebih besar dari nilai beta variabel bebas yang lain.

Pembahasan

Promosi jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada promosi jabatan maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika promosi jabatan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan pegawai. Atau sebaliknya jika promosi jabatan mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada Kinerja karyawan pegawai. Promosi jabatan seseorang sangat dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat maka dalam bekerja semakin dapat meningkatkan dan kinerjanya pula juga akan meningkat.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan

pada kedisiplinan kerja maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan pegawai. Atau sebaliknya jika kedisiplinan kerja penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada Kinerja karyawan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Singodimedjo (2010) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik oleh Sidanti (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi (X₃) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada kompensasi maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika kompensasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan pegawai. Atau sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada Kinerja karyawan pegawai. Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian Dhermawan, *et al.* (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Kinerja akan meningkat apabila jumlah kompensasi ditingkatkan. Penelitian lain yang mendukung adalah Widyatmini dan Hakim (2008) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang artinya bahwa kinerja karyawan akan tinggi apabila kompensasi yang diberikan juga tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aktar, *et al.* (2012) mengatakan terdapat hubungan positif diantara kompensasi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan keterampilan karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Abbas and Yaqoob (2009) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Lewa dan Subowo (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Rahayu, *et al.* (2013) menyatakan kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Ardana, *et al.* (2012) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Suwatno dan Priansa, (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk membalas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Yang pertama berdasarkan Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel promosi jabatan, kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan, kedua terdapat pengaruh secara parsial antara promosi jabatan, kedisiplinan kerja dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan, dan ketiga kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pegawai. Ini

terlihat pada nilai beta variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,370 lebih besar dari nilai beta variabel bebas yang lain.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kepuasan kerja dll, ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, mengingat terdapat pengaruh sebesar 25,8% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa faktor Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika promosi jabatan perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admodjwirjo. 2013. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Ardaditiya Jaya, Jakarta.
- Abbas dan Yaqoob. 2009. Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*. 47(2) : 71-73.
- Aji, 2011. Skripsi. "Analisis Pengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan ; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Squares"UNDIP : Semarang
- Akhtar, Ali, dan Sadaqat, 2012. *Liquidity Risk Management: A comparative study between Conventional and Islamic Banks of Pakistan*. (1), Volume 12 Issue 5 Version 1.0 March 2012. *Global Journal of Management and Business Research*. 12(5) : 43-50.
- Albert.2011. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*, Penerbit: Mediakom, Yogyakarta.
- _____. 2011. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*, Penerbit: Mediakom, Yogyakarta.
- Ardana, I Komang, Astuti dan Prayugo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Bangun. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bernadin dan Russel, 2000. *Human Resource Management*. Mc Gra -Hill, Inc.
- Dhermawan, Sugiyono dan Sulistyowati. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Trans: Application of Multivariate Analysis using SPSS)*. Badan Penerbit UNDIP. ISBN 979.704.300.2. Semarang.
- Griffin, Jill. 2009. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2010. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2011. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2012. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- _____, 2013. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Jonker, J. 2011. *The Essence of Research Methodology*. Netherland: Springer.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta

- Leitner dan Levine, 2012 Levine, *Veterinar Protozoology dalam Soekardono. (Terjemahan). Protozoology Veteriner*. Diterjemahkan oleh Soeprapto Soekardono. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Lewa, dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SENERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*. ISSN: 1410-9018. 129-140.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moenir, 2012. *Manajemen Pelayanan Umm di Indonesia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Muljani, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3(1) : 84-91.
- Murti, 2006. Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. UGM Yogyakarta.
- Nitisemito. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Prakoso, 2016. *Pengaruh Inovasi, dan Orientasi Pembelajaran mempengaruhi Kinerja Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol.2 No.1* www.eprints.undip.ac.id/15063.
- Priyatno, D. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rahayu, V.T., Ariyani V., dan Kurniawan, S. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mandala Madiun*, 1(1): h: 89-95
- Santoso. S. 2011. *Statistik Multivariat*. PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwono, J. dan Ely, S. 2011. *Riset Akuntansi Menggunakan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Penerbit: STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singodimedjo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS
- Sulistiyani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. AlfaBeta. Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. AlfaBeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. AlfaBeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Kencana Prenada media Group. Jakarta.
- Sulistiyani, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis* Bandung. Alfabeta.

- Rohimah, 2013. Hubungan antara Persepsi terhadap Kebisingan dan Persepsi Terhadap Temperatur dengan Stess Kerja pada Pekerja di Bengkel Konstruksi dan Las "Nasional" Banyuwangi. *Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang*.
- Terry, R.G. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Bumi Aksara, Organizations (Behavior, Structure, Processes). Twelfth Edition by McGrow Hill, Jakarta.
- Umar. 2011. Riset Sumber Daya Manusia PT Gramedia Pustaka Utama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wardana, Susilo dan Iskandar 2012. Penilaian kerja dan pengembangan karyawan. BPFE Yogyakarta.
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 13(2). 163-170.
- Yudi, 2007. Panduan Aplikasi Statistik Dengan Menggunakan SPSS Versi 20. Dioma.
- Yuli, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Malang.
- Yulianto, 2016. Mencari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Malang, Unibraw dan IKIP Malang.