

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN CLASSIFICATION BUREAU (PERSERO) MAIN BRANCH, BATAM CLASS

Rahman Hasibuan, Rini Elfina, Sarmini, Abdul Thalib Bon, ARnesih

¹Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Universitas Ibnu Sina

³Universitas Batam

⁴Universiti Tun Husein on Malaysia

Corresponding Author: rahman.hasibuan@yahoo.com

ARTICLEINFO

Keywords: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi*

Received: 30 Mei 2025

Revised: 76 April 2025

Accepted: 20 November 2025

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Klas Batam. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif serta menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 responden teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 22 item/indikator pernyataan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Klas Batam. Kemudian hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Klas Batam.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi adalah unit usaha yang melakukan produksi dengan manusia yang menjadi tenaga utama diantara banyaknya faktor produksi, dimana dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak hanya terlihat dari sarana yang digunakan, akan tetapi juga pada sumber daya manusia yang menggunakan sarana tersebut.

Disiplin kerja untuk sebuah perusahaan merupakan sikap dan perilaku individu yang memperlihatkan ketaktaan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban pada aturan yang ada di perusahaan dan etika yang berlaku di masyarakat. Menegakkan disiplin kerja adalah

sesuatu yang amat sangat penting dalam perusahaan, karena dengan disiplin kerja bisa menjamin tata tertib kelancaran pekerjaan.

Kompensasi dalam perusahaan merupakan imbalan yang didapatkan oleh individu pekerja atau pekerjaan atau jerih payahnya dalam sebuah perusahaan, imbalan tersebut dapat dalam bentuk uang ataupun barang. Secara langsung dan tidak langsung, pemberikan kompensasi untuk karyawan akan berdampak positif kepada kinerja karyawan

Motivasi dalam perusahaan merupakan proses yang dapat mendorong individu agar melakukan serangkaian kegiatan yang diharapkan akan mencapai tujuan perusahaan. Jika tujuan perusahaan berhasil, maka akan memuaskan para individu dan organisasi yang berkepentingan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Klas Batam.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) Cabang Utama Klass Batam Bagian Klas yang berjumlah 40 orang, dan semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini, instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner, Teknik analisis intrumen dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
Laki-Laki	35 orang	87,5%
Perempuan	5 orang	12,5%
Total	40 orang	100%

Sumber: data primer yang diolah 2024

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 2 Jumlah Pekerja Berdasarkan Masa Kerja
PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	0 orang	0%
1–2 tahun	7 orang	17,5%
3–5 tahun	9 orang	22,5%
> 5 tahun	24 orang	60%
Total	40 orang	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel 3 Jumlah Pekerja Berdasarkan Usia
PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 Tahun	-	0%
1-2 Tahun	7 orang	17,50%
3-5 Tahun	9 orang	22,50%
5 Tahun	24 orang	60%
Total	40 orang	100%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) cabag utama Klas batam

Pendidikan	Jumlah	Pressentase
SD	-	0%
SMP	-	0%
SMA/SMK	16 orang	40%
DIPLOMA/SARJANA	24 orang	60%
TOTAL	40 orang	100%

d. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Mengenai tanggapan responden tentang disiplin kerja, dapat diketahui bahwa secara umum para responden memberikan penilaian yang positif terhadap seluruh pernyataan yang diberikan. Hal ini terlihat dari rata-rata skor setiap pernyataan yang berada pada rentang 3,78 hingga 4,05, yang menunjukkan bahwa persepsi responden berada pada kategori baik hingga sangat baik. Pernyataan pertama memperoleh skor rata-rata 3,95, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa aspek disiplin tersebut diterapkan dengan cukup baik. Pernyataan kedua memiliki nilai rata-rata yang sama, yakni 3,95, dengan dominasi jawaban setuju sebesar 65%, sehingga mengindikasikan bahwa responden memandang aspek tersebut berjalan efektif. Pada pernyataan ketiga, nilai rata-rata mencapai 3,98, yang merupakan salah satu nilai tertinggi, menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada aspek ini dinilai sangat baik oleh 80% responden.

Selanjutnya, pernyataan keempat memperoleh skor rata-rata 3,93, tetap menunjukkan persepsi positif dengan mayoritas responden setuju sebesar 75%. Pernyataan kelima dan keenam memiliki nilai rata-rata masing-masing 3,78, yang meskipun sedikit lebih rendah dari pernyataan lainnya, tetap termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih menilai aspek-aspek tersebut diterapkan secara konsisten, meskipun terdapat sebagian kecil responden yang kurang setuju. Pernyataan ketujuh dengan rata-rata 3,90 juga menunjukkan apresiasi positif, dengan kombinasi jawaban sangat setuju dan setuju yang mencapai 82,5%. Pernyataan kedelapan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,05, menandakan bahwa aspek disiplin kerja pada poin tersebut dinilai paling baik oleh responden, didukung oleh tingginya persentase jawaban sangat setuju dan setuju.

e. Deskripsi Variabel Kompensasi

Terkait variabel kompensasi secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata setiap pernyataan berkisar antara 3,40 hingga 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa para responden menilai kompensasi yang diberikan oleh organisasi telah berjalan cukup memadai, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan.

Pernyataan pertama memperoleh nilai rata-rata 3,90, yang merupakan nilai tertinggi dalam tabel. Mayoritas responden memberikan jawaban *Setuju (S)* sebesar 65%, dan *Sangat Setuju (SS)* sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi yang dimaksud pada pernyataan pertama sudah diberikan dengan baik. Pernyataan kedua memiliki skor rata-rata 3,80, dengan dominasi jawaban *Setuju (S)* sebesar 65% dan *Sangat Setuju (SS)* sebesar 15%. Ini mengindikasikan bahwa responden juga menilai aspek kompensasi pada poin kedua cukup baik.

Pernyataan ketiga mendapatkan nilai rata-rata 3,40 yang merupakan nilai terendah dalam tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi pada poin ketiga mungkin dirasakan kurang optimal oleh sebagian responden, meskipun 40% tetap memberikan jawaban setuju. Selanjutnya, pernyataan keempat memiliki nilai rata-rata 3,58 dengan dominasi jawaban *Setuju (S)* sebesar 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

responden menilai aspek kompensasi pada poin ini cukup baik, terdapat sebagian kecil responden yang masih merasa kurang puas.

Pernyataan kelima memperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan persentase tertinggi pada kategori *Setuju (S)* sebesar 52,5%. Secara umum, tanggapan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dimaksud pada pernyataan kelima dinilai cukup memadai oleh mayoritas responden, meskipun masih terdapat 20% responden yang memilih *Tidak Setuju (TS)*.

f. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja berdasarkan lima pernyataan. Secara umum, sebagian besar responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan, yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cukup baik. Nilai rata-rata setiap pernyataan berada pada kisaran 3,83 hingga 4,30, yang berarti motivasi kerja responden termasuk dalam kategori tinggi. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah pernyataan pertama (4,3) yang menunjukkan aspek motivasi tersebut paling dirasakan responden, sedangkan nilai terendah adalah pada pernyataan ketiga (3,83).

g. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Analisis tanggapan responden menunjukkan bahwa keempat pernyataan mengenai kinerja karyawan umumnya mendapatkan penilaian yang sangat positif. Pernyataan 1 menonjol dengan skor rata-rata tertinggi (4,25), didukung oleh 87,5% tanggapan positif (Sangat Setuju dan Setuju), mengindikasikan aspek ini paling baik dipersepsikan. Pernyataan 2 juga meraih tanggapan yang sangat positif dengan 62,5% responden memilih "Sangat Setuju" dan rata-rata 4,23. Meskipun mayoritas masih memilih "Sangat Setuju", Pernyataan 3 menunjukkan variasi jawaban yang lebih besar, dengan peningkatan jumlah responden yang "Ragu-Ragu" (17,5%) dan "Sangat Tidak Setuju" (10%), menghasilkan skor rata-rata terendah (4,05). Sementara itu, Pernyataan 4 memiliki 75% tanggapan positif dan rata-rata 4,08, menempatkannya di antara Pernyataan 2 dan 3 dalam hal penilaian. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dinilai baik hingga sangat baik oleh responden di semua aspek yang diukur.

h. Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
DK1	,393	,3120	Valid
DK2	,649	,3120	Valid
DK3	,429	,3120	Valid
DK4	,516	,3120	Valid
DK5	,633	,3120	Valid
DK6	,626	,3120	Valid
DK7	,736	,3120	Valid
DK8	,541	,3120	Valid

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
MK1	,816	,3120	Valid

MK2	,786	,3120	Valid
MK3	,870	,3120	Valid
MK4	,771	,3120	Valid
MK5	,729	,3120	Valid

Tabel 7. Hasil pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	,670	,3120	Valid
KK2	,855	,3120	Valid
KK3	,856	,3120	Valid

g. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	8	,712	Reliabel
Kompensasi	5	,710	Reliabel
Motivasi Kerja	5	,854	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	,846	Reliabel

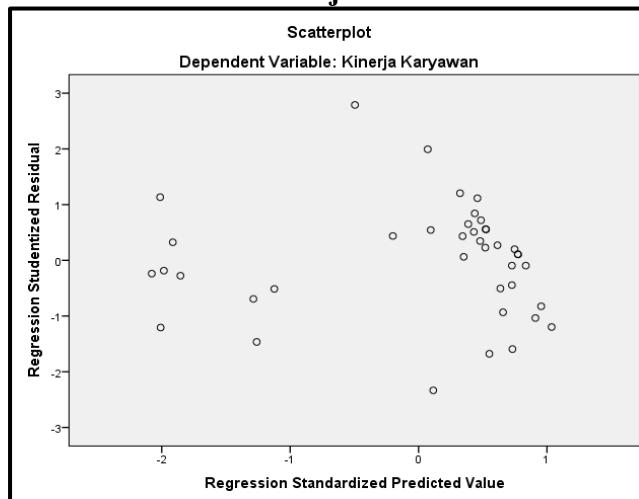
Dari tabel 8 tersebut di atas dapat dilihat bahwa uji reabilitas pada variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai 0,712 dan Kompensasi 0,710 dan Motivasi Kerja menunjukkan nilai 0,854 sedangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,846 yang berarti dapat diterima, karena keempat nilai cronbach's alpha pada tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini *reliabel* karena nilainya di atas 0,60.

h. Uji Multikolineritas

variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance yang berbeda yaitu 0,555; 0289; dan 0,206 > 0,1 dan VIF Sebesar 1,801; 3,464; dan 4,854 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

i. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

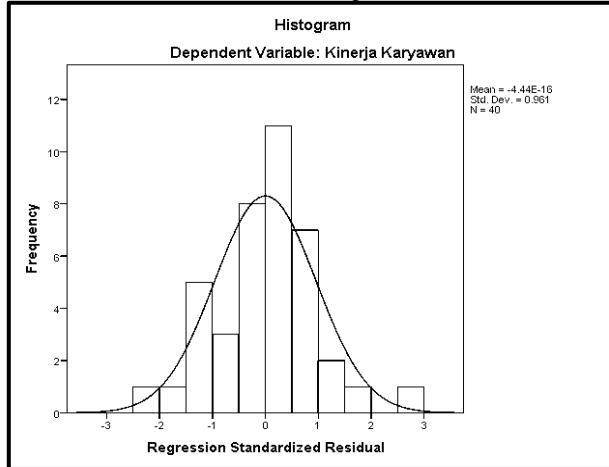


Sumber: gambar diolah dengan SPSS 20

Penyebaran titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk suatu pola tertentu jadi keputusannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian.

j. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normlitas



Sumber: gambar diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

k. Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, di peroleh nilai persamaanya yaitu : $Y = -5,080 + 0,273X_1 + 0,418X_2 + 0,294X_3 = \epsilon$
erikut adalah uraian dari hal-hal yang dapat diketahui dari persamaan regresi yang telah diestimasi:

1. Konstanta (nilai -5,080):
 - a. Interpretasi: Konstanta sebesar -5,080 berarti bahwa secara teoritis, jika variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) semuanya bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar -5,080.
 - b. Penting untuk diingat: Terkadang, nilai konstanta negatif ini mungkin tidak memiliki makna praktis yang intuitif jika nilai nol untuk semua prediktor tidak relevan atau tidak mungkin terjadi dalam konteks nyata (misalnya, tidak mungkin ada tingkat "0" disiplin atau motivasi). Namun, secara matematis, inilah titik potong garis regresi pada sumbu Y.
2. Disiplin Kerja (X1) (koefisien 0,273):
 1. Interpretasi: Disiplin Kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,273. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) dijaga konstan (tidak berubah), setiap kenaikan satu satuan

pada Disiplin Kerja (X1) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,273 satuan.

2. Redaksi yang lebih akurat: "jika variabel *independen lainnya* yang nilainya tetap atau tidak berubah, maka kenaikan satu satuan Disiplin Kerja akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,273."

3. Kompensasi (X2) (koefisien 0,418):

1. Interpretasi: Kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,418. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X3) dijaga konstan (tidak berubah), setiap kenaikan satu satuan pada Kompensasi (X2) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,418 satuan.

2. Redaksi yang lebih akurat: "jika variabel *independen lainnya* yang nilainya tetap atau tidak berubah, maka kenaikan satu satuan Kompensasi akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,418."

4. Motivasi (X3) (koefisien 0,294):

1. Motivasi (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,294. Ini berarti bahwa, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dijaga konstan (tidak berubah), setiap kenaikan satu satuan pada Motivasi (X3) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,294 satuan.

2. Redaksi yang lebih akurat: jika variabel *independen lainnya* yang nilainya tetap atau tidak berubah, maka kenaikan satu satuan Motivasi akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,294.

I. Uji Parsial

Menyajikan hasil uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dari analisis koefisien *unstandardized* (B), ditemukan bahwa Disiplin Kerja (0.273), Kompensasi (0.418), dan Motivasi (0.294) secara positif mempengaruhi Kinerja Karyawan. Koefisien *standardized* Beta menunjukkan bahwa Motivasi (0.392) memiliki pengaruh relatif terkuat, diikuti oleh Kompensasi (0.377) dan Disiplin Kerja (0.255). Lebih lanjut, nilai signifikansi (Sig.) untuk Disiplin Kerja (0.006), Kompensasi (0.028), dan Motivasi (0.020) semuanya kurang dari 0.05, mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Adapun nilai konstanta tidak menunjukkan signifikansi yang sama. Dengan demikian, model regresi dapat dituliskan sebagai: Kinerja Karyawan = $-5.080 + 0.273$ (Disiplin Kerja) + 0.418 (Kompensasi) + 0.294 (Motivasi).

Dari hasil uji parsial terlihat bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Persero

m. Uji Simultan

Hasil Uji F ANOVA untuk mengevaluasi signifikansi model regresi secara keseluruhan. Dengan nilai F sebesar 40.118 dan nilai signifikansi (Sig.) 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti model regresi yang dibentuk valid dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Persero.

n. Koefisien Determinasi

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,914 yang artinya variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh sebesar 91,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan:

- a. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) secara signifikan
- b. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) secara signifikan
- c. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (persero) secara signifikan
- d. Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Persero.

1. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka peneliti memberikan saran:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan manajemen dalam mengambil sebuah keputusan dan dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi refensi untuk menambah pengetahuan dan menjadi dasar pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani. (2015). Pengembangan dan Analisis Kualitas Sistem Pengelolaan Poin Pelanggaran Tata Tertib Siswa Berbasis Web di SMK Muhammadiyah 1 Bantul. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goda, V. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andes Agro Investama Kendawang, Ketapang, Kalimantan Barat Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh Kepuasan dan motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Sukarta. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi . Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- yoyo Sudaryono, 2018. Kompensasi Tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta: Andi