

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU. KHARISMA MADANI DENPASAR

Oleh :

Yande Indrawan

e-mail : yande.indrawan@yahoo.co.id / telp : +6289 619904818

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak akan dapat meningkat tanpa adanya kompensasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, selain perlunya kompensasi yang tinggi dari pihak manajemen diperlukan juga adanya suasana kerja yang nyaman, salah satunya dengan menciptakan disiplin kerja Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = -8,700 + 1,589X_1 + 0,262X_2$, menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien antara variabel kompensasi dan disiplin kerja bertanda positif, yang berarti jika kompensasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompensasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan menurun. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi sebesar 25,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis F_{hitung} diperoleh $F_{hitung} = 3,890$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,42$, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis (*t-test*) juga menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,695$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,073$, ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, dan hasil t_{hitung} diperoleh $t_{hitung} = 0,494$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,073$, ternyata nilai t_{hitung} lebih rendah dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini berarti kompensasi dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSU. Kharisma Madani, Denpasar.

Kata Kunci : Kompensasi, disiplin kerja, dan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is the most important thing in an organization. Employee performance will not be able to increase without high compensation to do the job, in addition to the need for high compensation from the management is also required a comfortable working atmosphere, one of them by creating work discipline. Based on the analysis result, the regression equation $Y = -8,700 + 1,589X_1 + 0,262X_2$ shows that compensation and work discipline have a direct relationship to employee performance which is indicated by the coefficient between the compensation variable and work discipline is positive, meaning that if compensation and discipline Work is improved then employee performance will increase and vice versa if compensation and work discipline decreased then employee performance decreased. Sedangkan determination coefficient analysis results of 25.3%, while the rest influenced by other variables that are not examined. Fhitung analysis results obtained $F_{count} = 3.890$ compared with the value $F_{tabel} = 3.42$, it turns F_{count} is greater than the value F_{tabel} and F_{hitung} reside in the rejection area H_0 . Therefore, H_0 is rejected and H_a accepted. The t-test also shows that the value of $t_{count} = 2,695$ compared with the value of $t_{tabel} = 2.073$, it turns out that the count is greater than the t-table value and the t-count is in the H_0 rejection area. Therefore, H_0 is rejected and H_a is received, and the result t_{hitung} is obtained $t_{count} = 0.494$ compared with the value of $t_{tabel} = 2.073$, it turns out that t_2 value is lower than t-table value and t_{hitung} is in H_0 rejection area. This means that compensation and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance at KSU. Kharisma Madani, Denpasar.

Keywords: Compensation, work discipline, and, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja dan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah para pekerja. Untuk mengembangkan sumber daya manusia harus ada sistem yang mengatur. Salah satu sistem yang mengatur adalah seorang manager. Dalam sebuah perusahaan seorang manager harus bisa menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan baik agar berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

Berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusiis menurut Rymond A. Noe (2011:05), “manajemen sumber daya manusia” merupakan “kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan”. Sistem yang terstruktur dengan baik untuk peningkatan kualitas sumber daya merupakan suatu kebutuhan pasti dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ilham Fahmi (2014:226), “kinerja karyawan” merupakan “hasil yang diperoleh dari suatu organisasi yang dihasilkan selama periode tertentu”. Kinerja tinggi yang diharapkan dari sebuah organisasi tidak hanya ada pada manajer saja, tetapi juga harus pada kepala unit dan juga para bawahan (karyawan). Jika hanya para manajer yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan pelaksana pada praktek di lapangan justru adalah para bawahan (karyawan). Untuk selanjunya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri

sendiri , adapun faktor lain yang mempengaruhi yaitu kompensasi, dan disiplin kerja.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dimana untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut M. Kadarisman (2012:01), “kompensasi” merupakan “apa yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”. Untuk memacu kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi secara adil dan tepat dengan hati-hati serta melalui langkah yang terencana untuk seluruh karyawannya. Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *Financial* seperti : gaji dan upah, insentif, tunjangan dan, fasilitas, para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan yang layak untuk masa depannya. Jika seorang karyawan memandang bahwa kompensasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang didapat dari perusahaan tempat ia bekerja telah mencukupi kebutuhan hidup dan kebutuhan masa depannya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan kinerja yang tinggi. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013;193), bahwa “disiplin kerja” merupakan

“kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan melakukan kedisiplinan. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi yaitu tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalalasan, karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin dinyatakan sebagai suatu kiat sukses Irmim (2004), karena : tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, peraturan tidak ada artinya tanpa disiplin yang tinggi, disiplin adalah penegak aturan atau prosedur, disiplin cerminan kemampuan mengatur diri, disiplin alat kontrol terhadap penyimpangan disiplin menggambarkan jiwa yang memiliki prinsip dan disiplin menunjukkan kesetiaan terhadap profesi. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam

melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Melainkan pada KSU.Kharisma Madani dimana kinerja karyawan disini sangat kurang bersemangat saat bekerja , Rendahnya disiplin yang terlihat dari tidak dipatuhinya jam kerja. Karyawan disini sering tidak berada pada bagiannya masing-masing saat jam kerja, terlebih pada saat pimpinan tidak ada ditempat. Karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu, sarana dan prasarana yang tersedia, hal ini dapat dilihat dari kenyataan banyaknya pegawai yang menganggur pada jam-jam kerja dan pemanfaatan sarana seperti computer, sarana mobalitas tidak dapat dilakukan secara optimal. Selain itu pemberian kompensasi yang dianggap masih kurang oleh karyawan terutama dalam tunjangan-tunjangan dan *service* yang diterima sangat berfluktuasi atau naik turun. Nilai gaji pada koperasi disini jika dibandingkan UMK sangat lah rendah , gaji pada koperasi Rp.1.500.000,- sedangkan UMK tahun 2015 Rp.1.800.000.- . Maka dari itu karyawan disini tidak ada yang bersemangat bekerja.

Pokok permasalahan ini berdasarkan latar belakang masalah yang di jelaskan, adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSU.Kharisma Madani, Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU.Kharisma Madani, Denpasar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada KSU.Kharisma Madani Denpasar , cabang pakerisan. Objek penelitian dalam kajian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU.Kharisma Madani, Denpasar. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Penelitian ini menggunakan model regresi yaitu regresi linier berganda untuk mengetahui pola pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah itu menggunakan analisis determinasi untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Untuk penelitian ini menggunakan uji f dan uji t . Analisis ini di proses menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis linier berganda yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah agar dapat melihat kolerasi satu variabel dependen dengan satu ataupun lebih variabel independen. Pada penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU.Kharisma Madani Denpasar dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.700	29.438		-.296	.770
	Kompensasi	1.589	.590	.487	2.695	.013
	Disiplin	.262	.530	.089	.494	.626

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi linear yang berbentuk :

$$Y = -8,700 + 1,589X_1 + 0,262X_2$$

Persamaan model regresi linear berganda diatas menjelaskan Pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana masing masing koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = -8,700$ artinya jika tidak ada perubahan pada kompensasi dan disiplin kerja (variabel bebas), maka nilai kinerja karyawan sebesar $-8,700$ sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

$b_1 = 1,589$ artinya setiap penambahan kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar $1,589$

$b_2 = 0,262$ artinya setiap penambahan disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar $0,262$

UJI SIMULTAN (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikasi dengan uji-F (F_{-test}).

Tabel 2

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.210	2	54.605	3.890	.035 ^b
	Residual	322.829	23	14.036		
	Total	432.038	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Sesuai hasil perhitungan di atas diperoleh $F_{hitung} = 3,890$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,42$, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, jika pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU.Kharisma Madani.

UJI PARSIAL (UJI t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan pada penelitian ini. Selain itu juga agar dapat melihat dampak variabel independensecara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruhnya secara parsial, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi α 0,05. Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penilaian responden tentang variabel kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan KSU.Kharisma Madani,Denpasar menyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator kompensasi. Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah menerima kompensasi. Selain menyatakan sangat setuju sebagian karyawan ada yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju,bahkan sangat tidak setuju.

Jadi ini menunjukkan bahwa karyawan KSU.Kharisma Madani,Denpasar ini semua mendapatkan kompensasi yang dimana itu sudah memenuhi kebutuhan dasar karyawan, selain itu sudah menjadi hak dari karyawan atas jasa-jasanya.

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada uji t terlihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penilaian responden tentang variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan KSU.Kharisma Madani,Denpasar menyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator disiplin kerja. Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah disiplin. Selain menyatakan sangat setuju sebagian karyawan ada yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju,bahkan sangat tidak setuju.

Jadi ini menunjukkan bahwa karyawan KSU.Kharisma Madani,Denpasar ini mendapatkan pengawasan dari pimpinan yang diman itu sudah menjadi tanggung jawab pimpinan melihat disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. hasil persepsi tentang indikator ini menunjukkan hasil yang baik.

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda hasilnya berbanding lurus. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana

pada uji t terlihat bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penilaian responden tentang variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan KSU.Kharisma Madani,Denpasar menyatakan sangat setuju terhadap penilaian indikator-indikator kinerja karyawan. Selain menyatakan sangat setuju sebagian karyawan ada yang menyatakan setuju, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju,bahkan sangat tidak setuju. Dan setelah dilakukan pengujian statistic analisis regresi linier berganda pada output ANOVA. Hasil nya berbanding lurus yang dapat dilihat dari hasil uji f dan menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan . Diman memperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, sehingga H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU.Kharisma Madani Denpasar.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan diperolehnya hasil t_{hitung} kompensasi lebih besar daripada t_{tabel} sebesar $2,695 > 2,073$. dan secara parsial juga diperoleh hasil nilai t_{hitung} disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} sebesar $0,494 < 2,073$. ini berarti peningkatan skor Kompensasi dan Disiplin kerja secara parsial dapat meningkatkan skor kinerja karyawan.
2. Secara simultan kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU.Kharisma Madani, Denpasar. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan F_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,890 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.42 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 25,3% yang menunjukkan besarnya variasi sumbangan pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, dimana Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSU.Kharisma Madani, Denpasar, maka dapat kiranya diberikan masukan atau saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan lagi agar tetap bertahan dan mungkin untuk bertambah lagi adalah untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi pada KSU.Kharisma Madani, Denpasar diperlukannya upaya-upaya untuk tetap memberikan motivasi dan kenyamanan dalam tempat bekerja yang baik, sehingga karyawan merasa nyaman dan giat bekerja dalam melaksanakan pekerjaan, dan tidak menjadi beban untuk karyawan dalam bekerja. Selain dalam mempertahankan kinerja karyawan yang baik dengan memberikan motivasi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pihak pimpinan juga diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti memperhatikan akan kebutuhan jasmani dan rohani dari setiap karyawan, kepuasan kerja karyawan, kesempatan untuk berkarir, meningkatkan semangat kerja karyawan dan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan dan faktor-faktor lain yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara.2009. *MSDM Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Arikunto (dalam Reza 2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali. Jakarta.
- Annisa Maharani (2016) ,”*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri*”. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Darma(2003),*Indikator Disiplin Kerja*
- Gorda,IGN.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hasibuan (2013: 193),*Disiplin Kerja*
- Ilham Fahmi (2014:05),*Kinerja Karyawan*
- M.Kadarisman(2012:01),*Kompensasi*
- Putu Agus Candra Mahardika (2016), “*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina*”.e-jurnal Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Rymon A Noe (2011:05) *manajemen sumberdaya manusia*
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*, Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju Steiner, 1994. Factors Affecting Supervisors 'Use Of Disciplinary Actions Following Poor Performance.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta](#)
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta Grafindo Persada.
- T.Hani Handoko,*Faktor Pemberian Kompensasi*

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja

Yoti Gama Hita ,”*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening variabel Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah*”.

INTERNET

<http://juniadichaniago.wordpress.com>, 2010