

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP DISIPLIN KERJAPEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA

Ai Qistya Alfiana, Ari Ramdani, Dudung Abdussalam
Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya
aiqistyaalfina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena dalam hal kedisiplinan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kompensasi finansial terhadap disiplin kerja pegawai di Bkpsdm Kabupaten Tasikmalaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Kurniawaty untuk variabel bebas dan teori Munandar untuk variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini semuanya 66 orang menggunakan Teknik sampling total atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis statistik, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, uji t. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka didapatkan kesimpulan yaitu kompensasi finansial mempengaruhi disiplin kerja, dilihat dari perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,718. Artinya bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) adalah 71,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The research is motivated by the existence of a phenomenon in terms of employee discipline in human resource development. This study aims to determine the amount of financial compensation for employee work discipline in Bkpsdm Tasikmalaya Regency. In this study the authors used Kurniawaty's theory for the independent variable and Munandar's theory for the dependent

variable. This study uses an associative method with a quantitative approach. The population and sample in this study were all 66 people using a total or census sampling technique. The data analysis technique used is statistical hypothesis testing, simple linear regression analysis, coefficient of determination, t test. Based on the results of research conducted by the author, it can be concluded that financial compensation affects work discipline, seen from the calculation of the coefficient of determination (R square) of 0.718. this means that the effect of the independent variable (financial compensation) on the dependent variable (work discipline) is 71.8% while the remaining 28.2% is influenced by other factors or variables that are not known in the study this.

Keyword : Financial Compensation, Work Discipline

Pendahuluan

Jika sebuah instansi tertentu tidak memberikan upah rendah atau tunjangan yang memuaskan kepada pegawainya, mungkin ada penolakan untuk mempekerjakan pegawai tersebut atau mengganggu moral pegawai. Namun jika kompensasi dan tunjangan yang ditawarkan oleh lembaga memadai dan sehat, pegawai pada akhirnya akan kehilangan kepercayaan terhadap pengabdian material mereka kepada lembaga. Kompensasi dan tunjangan sangat penting bagi PNS sebagai individu. Karena pegawai pemerintah secara tajam mengurangi kisaran gaji antara mereka sendiri, teman mereka, dan masyarakat umum.

Kemampuan yang paling menonjol dalam dunia kerja profesional adalah kemampuan menerima remunerasi yang ditawarkan oleh penguasa, seperti gaji dan remunerasi serta fasilitas lainnya seperti tunjangan perumahan dan meja kerja.

Pemberian penghargaan harus memberikan tanda penghargaan atas kinerja pegawai, memastikan pembayaran yang adil bagi pegawai, mempertahankan atau mengurangi perputaran pegawai, dan memberikan kepuasan kerja. Apalagi kompensasi yang berupa gaji, bonus, insentif dan lain sebagainya merupakan faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkannya disiplin kerja. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya, yang beralamat di Jl. Mayor S.L. Tobing No 56 Tasikmalaya, Jawa Barat merupakan salahsatu perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan serta tugas lain yang diberikan Bupati. Tugas tersebut antara lain merencanakan dan mengelola pegawai, mengelola kinerja pegawai, serta meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai. Selain itu, memiliki peran utama dalam melaksanakan tugas-tugas terkait ketenagakerjaan untuk mengamankan sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi dan berkualitas.

Berdasarkan peninjauan, Fenomena yang ditemukan peneliti sebagai berikut :

1. Gaji dibayarkan sesuai grade/golongan.
Contohnya:
Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil
2. Insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan juga tepat waktu.
Contohnya : pemberian TPP yaitu diberikan setiap tanggal 9 atau awal bulan

Berdasarkan peninjauan, Fenomena yang ditemukan peneliti :

1. Tujuan instansi dan kemampuan pegawai tercapai.
Contohnya : Setiap pegawai dibagi menjadi beberapa bidang sesuai dengan kemampuannya.
2. Kedisiplinan melalui kepemimpinan sangat baik.
Contohnya : karena adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh kepala BKPSDM.
3. Kompensasi finansial yang diberikan sesuai dengan golongan dan tingkat kedisiplinan pegawai.
Contohnya : Seperti data terlampir
4. Pengawasan yang dilakukan kepala terhadap pegawai nya sudah sangat baik.
Contohnya : Dilakukannya monitoring perjalanan, presensi, pelaporan kinerja dilakukan dengan membuka dashboard admin masing-masing OPD dan menggunakan dashboard Bupati untuk melihat secara keseluruhan.

Maka Penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya”**

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kompensasi finansial terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud dengan “manajemen sumber daya manusia” adalah serangkaian kegiatan organisasi yang ditujukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memelihara hubungan industrial yang efektif. Pentingnya kompensasi terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keworganisasian. Peran administrasi kompensasi adalah menetapkan standar dengan memantau semua bentuk remunerasi hasil kerja.

b. Kompensasi Finansial

Menurut Kadarisman dalam (Suriadi, 2021, hal. 88) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang. Berdasarkan pandangan di atas, maka kompensasi finansial itu terdiri atas:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Menurut Mondy dan Mondy dalam (Kurniawaty, 2022, hal. 128) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran kepada individu dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Lain dengan Bangun dalam (Kurniawaty, 2022, hal. 128) yang menjelaskan kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara tetap, baik berupa gaji maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Menurut Mondy dan Mondy dalam (Kurniawaty, 2022, hal. 128) kompensasi finansial tidak langsung adalah meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

c. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Sudaryana, 2022, hal. 220) mengemukakan: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, dalam (Munandar, 2022, hal. 194) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Sasaran dan kompetensi juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Karena pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai pada dasarnya harus dilaksanakan sesuai dengan kemampuannya, maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan kesungguhan.

2. Kepemimpinan.
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena pemimpin pada akhirnya menjadi panutan bagi seluruh kelompok dan ditetapkan sebagai panutan.
3. Kompensasi.
Kompensasi juga berperan penting dalam tingkat kedisiplinan pegawai, dan semakin tinggi gaji atau upah yang diterima seorang pegawai, maka semakin baik pula disiplin kerjanya.
4. Sanksi hukum
Ketika sanksi hukum menjadi lebih ketat, orang menjadi kurang termotivasi untuk bertindak secara disiplin dan cenderung melanggar semua aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.
5. Pengawasan
Pengawasan membuat orang lebih disiplin karena merasa lebih tertekan untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena beresiko.

Metode Penelitian

Ada satu metode penelitian yang digunakan oleh subjek yaitu metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode asosiatif ini adalah untuk menguji hipotesis, tetapi analisis yang menjelaskan fenomena dalam kaitannya dengan hubungan antar variabel.

Teknik Sampling

Penulis mengambil metode nonprobability dengan teknik sampling total atau sensus.

Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel Penelitian	Dimensi	No Item	Koefisien Korelasi (r)	r (tabel)	Keterangan
Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial Langsung	1	0,462	0.242	Valid
		2	0,435	0.242	Valid
		3	0,465	0.242	Valid
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	4	0,551	0.242	Valid
		5	0,383	0.242	Valid
Kepemimpinan	Tujuan dan Kemampuan	1	0,732	0.242	Valid
		2	0,740	0.242	Valid
		3	0,697	0.242	Valid
	Kepemimpinan	4	0,659	0.242	Valid
		5	0,686	0.242	Valid
		6	0,697	0.242	Valid

Disiplin Kerja	Kompensasi	7	0,815	0.242	Valid
		8	0,767	0.242	Valid
		9	0,823	0.242	Valid
	Sanksi Hukum	10	0,821	0.242	Valid
		11	0,798	0.242	Valid
		12	0,762	0.242	Valid
Pengawasan	13	0,805	0.242	Valid	
	14	0,813	0.242	Valid	
	15	0,792	0.242	Valid	

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Statistik

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimal Cronbach's Alpha	Ket
1	Kompensasi Finansial	0,883	0,60	Sangat Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,948	0,60	Sangat Reliabel

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.413	2.874		4.668	.000
	xtotal	2.227	.174	.848	12.776	.000

a. Dependent Variable: ytotal

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan rumus regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13.413 + 2.227x$$

Hasilnya menunjukkan bahwa:

- Konstanta (a) sebesar 13.413 menunjukkan bahwa variabel X, kompensasi finansial, mempengaruhi disiplin kerja sebesar 13.413.

- b. b (Nilai koefisien regresi X) kompensasi finansial sebesar 2.227 artinya apabila kompensasi finansial bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 2.227. koefisien bernilai positif, hal ini bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel X (kompensasi finansial) dengan variabel Y (disiplin kerja). Apabila kompensasi finansial semakin baik maka disiplin kerja pegawai bkpsdm kabupaten tasikmalaya akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.714	3.751
a. Predictors: (Constant), xtotal				

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 2023

Nilai R square (R^2) adalah 0,718 berdasarkan hasil output. Pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 71,8%, menurut angka tersebut. Variabel lain, atau variabel lain yang tidak diketahui yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini, memengaruhi 28,2% sisa.

Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi atau hubungan (R) adalah 0,848 dan koefisien determinasi (R square) adalah 0,718 dari output tersebut. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas, kompensasi finansial, terhadap variabel terikat adalah 71,8%. Selanjutnya pengaruh setiap dimensi variabel X terhadap variabel Y yaitu :

1. DIMENSI 1 (38%)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.380	.350	7.815
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Langsung				

2. DIMENSI 2 (33,8%)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.088 ^a	.338	.308	7.938
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Tidak Langsung				

Uji T (t-hitung)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji pengaruh variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.413	2.874		4.668	.000
	xtotal	2.227	.174	.848	12.776	.000

a. Dependent Variable: ytotal

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 2023

Adapun pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel penelitian sebesar 12,776 dengan nilai signifikan 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (12,776 lebih besar dari 2,423) dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan penetapan kriteria pengambilan keputusan dimana :

Ha diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

Ho ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

Dari penjelasan di atas, dapat mengambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima karena hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, yaitu 12,776 lebih besar dari 2,423. Ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

Selanjutnya, lakukan perbandingan t-hitung dengan t-tabel untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Ini dilakukan dengan ketentuan bahwa

Ha diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

Ho ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

Hasil dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (12,776 lebih besar dari 2,423), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. yang berarti penerapan kompensasi finansial berdampak besar pada disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

Pembahasan

Ada dua dimensi untuk variabel X (kompnsasi finansial), yaitu kompnsasi lngsung dn kompnsasi tdak lngsung. Untuk variabel Y (disipln kerja),ada lma dmensi tujua dn kmampuan, kpemimpinan, kmpnsasi, snksi huum, dn pngawasan. Instansi bkpsdm memang menerapkan semua dimensi dari kompensasi finansial ini, namun hanya beberapa bagian saja yang berpengaruh seperti kompensasi finansial langsung. Sedangkan variabel y nya seperti tujuan dan kemampuan serta kompensasi.

Kedisiplinan didefinisikan sebagai ksadaran da keinginan seseorang untk mmatuhi semu praturan dn noma sosil yng brlaku di satu orgnisasi. Seorang pegawai harus selalu dating dn pulng tpat watu, mngerjakan smua pkerjaannya dngan bik, dn mmatuhi smua praturan instnsi dn noma sosal yng brlaku.

Salah satu perangkat daerah adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Badan ini bertanggung jawab mmbantu bupai dlam mlaksanakan fngsi pnunjang bidng kpegawaian, pndidikan, dn ltihan, serta tgas lin yng dberikan oleh bupai. Situsnya terletak di Jl. Mayor SL Tobing No. 56 di Tasikmalaya.

Tujun dri pnelitian in adlah untk mngetahui sberapa bsar pngaruh kmpnsasi finansial trhadap disiplin kerja pegawai di bkpsdm kabupaten tasikmalaya. Pengaruh ini diukur melalui hasil uji regresi yang menggunakan variabel X.

Rumusan masalah dan hipotesis dijawab melalui uji regresi. Rumusan masalah peneltian ni adlah "Seberapa besarkah pngaruh kmpnsasi finansial trhadap displin krja pegawai d Bkpsdm Kabupaten Tasikmalaya". Selain itu, hipotesis penelitian adalah "Uji statistik: jka t-htung < t-tbel Ha dn jka t-htung < t-tbel Ho dtolak."

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi terhadap variabel penelitian ini yaitu X (Kompensasi Finansial), maka dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian tersebut berpengaruh signifikan. Hl ni mnunjukkan bhwa vriabel trsebut scara sgnifikan berperan dalam keberhasilan pencapaian tujuan instansi yang sudah ditentukan sehingga menjelaskan adanya makna hubungan pengaruh terhadap disiplin kerja.

Berikut uraian hasil pengujian regresi terhadap variabel X dalam penelitian ini :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 13.413 + 2.227$$

Hasilnya menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta (a) sebesar 13.413 menunjukkan bahwa variabel X, kompensasi finansial, mempengaruhi disiplin kerja sebesar 13.413.
- b. b (Nilai koefisien regresi X) kompensasi finansial sebesar 2.227 artinya apabila kompensasi finansial bertambah 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 2.227. koefisien bernilai positif, hal ini bisa diartikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel X (kompensasi finansial) dengan variabel Y (disiplin kerja). Apabila kompensasi finansial semakin baik maka disiplin kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya akan meningkat.

Penulis juga melihat hasil uji keefisien determinasi pada tabel Model Summary untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap Y. Hasil R Square adalah 0,718. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 71,8% terhadap disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya. Adapun sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diketahui dan tidak dihitung dalam analisis regresi ini.

Untuk hasil uji t hitung yang didasarkan pada hasil pengaruh kompensasi finansial terhadap disiplin kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,776 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel (12.776 lebih besar dari 2.423) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,00 kurang dari 0,05). Dengan demikian, variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya. Dan berdasarkan penjelasan yang telah penulis jelaskan di atas, maka pembahasan mengenai pengaruh variabel penelitian ini dengan rumusan masalahnya yang dipertanyakan sudah terjawab dan pengujian hipotesisnya sudah terbukti.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi sebelumnya tentang Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya maka dapat disimpulkan bahwa :

Dalam Variabel X (Kompensasi Finansial) didapatkan bahwa total keseluruhan nilai variabel X tersebut mendapatkan nilai F.Skor yaitu sebesar 1.074 atau 81,3% dengan kategorisasi Sangat Tinggi.

Dalam Variabel Y (Disiplin Kerja) didapatkan bahwa total keseluruhan nilai variabel Y tersebut mendapatkan nilai F.Skor yaitu sebesar 3.277 atau 82,8% dengan kategori Sangat Tinggi.

Kompensasi finansial terhadap disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya sebesar 71,8 persen. Faktor atau variabel lain yang tidak diketahui memengaruhi 28,2 persen sisa.

Dimensi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berdampak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di bkpsdm kabupaten tasikmalaya, dengan nilai t hitung 12.776 lebih besar dari tabel 2.423, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti besarnya kompensasi finansial berdampak terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan penulis terbukti valid.

Saran

Kesimpulan yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di bkpsdm kabupaten tasikmalaya yang diuji secara parsial dan simultan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial sangat penting dan memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi Bkpsdm Kabupaten Tasikmalaya tentang kompensasi finansial dan etika kerja pegawai. Mereka juga memberikan rekomendasi untuk penelitian lanjutan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Dalam hal ini, penulis menyarankan bahwa:

Kepala Bkpsdm Kabupaten Tasikmalaya harus memberikan kompensasi finansial yang layak dan adil kepada pegawainya, sehingga mereka merasa disiplin.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang bagaimana kompensasi finansial berdampak pada disiplin kerja pegawai di Bkpsdm Kabupaten Tasikmalaya.

Daftar Pustaka

- Andrew. 2021. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Candra, V. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yayasan Kita Penulis.
- Darmadi, H. 2014. *METODE PENELITIAN Pendidikan Dan Sosial*. Bandung: ALFABETA.
- Giantari, A. 2022. *Membangun Brand Loyalty M-Banking*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Ihsan, R. N. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV Sentosa Deli Mandiri.
- Kurniawaty. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: CV Pradina Pustaka.
- Lubis, Z. 2021. *Statistika Terapan Untuk Ilmu-Ilmu Sosial Dan Ekonomi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Marnisah, L. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Sleman: CV Budi Utama.
- Munandar. 2022. *Etika Profesi Dalam Praktik Keperawatan*. Kota Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Nathaniel, R. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Ponorogo: Redaksi.
- Ni'matuzahroh dan Susanti. 2018. *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*. Malang: Universitas Muhamadiyah Malang.
- Nursaimatussadiya. 2021. *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Rizki. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Rizki. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rumondor et al. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomaltu." *Emba* 4(2): 254-64.
- Siagian. 1987. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Siregar, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan Spss*. Jakarta: Kencana.

- Sopannah. 2021. *Isi Konteporer Ekonomi & Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sudaryana, B. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: CV Budi Utama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*. Cet.26. Bandung: ALFABETA.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suriadi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Susanto, Y. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Kencana.
- Yulianah. 2022. *Metodologi Penelitian Sosial*. Batam: CV Rey Media Grafika.