

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan Samsat Iii

Bella Syahfitri¹, Hasmawaty², Sulaiman Helmi³, Fitriasuri⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen S2, Universitas Binadarma Palembang

Abstrak

Pencapaian tujuan perusahaan sangat erat kaitannya dengan seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk disiplin, motivasi, dan kompensasi yang diterima. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, sumber data primer pada penelitian ini adalah diperoleh melalui kuesioner, populasi pada penelitian ini adalah pegawai honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III, sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III, yang berjumlah 40 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III

Kata kunci : disiplin, motivasi, kompensasi, kinerja pegawai

Copyright (c) 2023 Bella Syahfitri

✉ Corresponding author :

Email Address : bellasyahfitri12@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh karyawannya. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi. Jika suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Dari waktu ke waktu, semua organisasi harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelayanan terbaik, tidak bisa memisahkan peran setiap karyawan. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk bekerja secara optimal yang dapat dinilai atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasibuan, 2018).

Pencapaian tujuan perusahaan sangat erat kaitannya dengan seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai adalah terjemahan dari kinerja yang mengacu

pada pekerjaan seorang pegawai, suatu proses manajemen atau suatu organisasi pada umumnya, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan dengan bukti yang spesifik dan mungkin terukur. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk disiplin, motivasi, dan kompensasi yang diterima (Hasibuan, 2018).

Menegakan peraturan dan bersikap adil terhadap karyawan yang melanggar aturan atau *indisipliner* sangat diperlukan karena disiplin merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap peraturan atau standar operasional di suatu instansi atau perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Sementara konsep disiplin merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar mereka siap untuk mengubah perilaku mereka serta dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan. (Riva'I, 2019). Selain menegakkan disiplin, merangsang karyawan untuk bekerja dengan baik juga sangat perlu dilakukan. Memberi penghargaan, melakukan promosi atau pengangkatan bagi karyawan honorer. Dengan adanya rangsangan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

Menurut Ravianto (2020), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Selain menegakkan disiplin dan memberikan motivasi bagi karyawan, faktor yang tidak kalah penting untuk menciptakan karyawan yang memiliki pegawai kerja yang baik yakni pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan (2018), Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sukarta (2018) disebutkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa pegawai merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, dan untuk menciptakan karyawan yang memiliki pegawai yang baik dibutuhkan kesadaran dan sinergi dari karyawan maupun pimpinan organisasi baik disebuah perusahaan maupun instansi pemerintah (Nugrahani, et all 2018).

Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT merupakan sistem kerja sama antar pihak Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, Dinas Keuangan Dan Aset Daerah (DKAD) dan Pada pelayanan PT Jasa Raharja, dengan pelayanan penerbitan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Nomor Kendaraan Bermotor terkait pemasukan uang dari Kas Negara melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN KB) , dan Sumbangan Dana Wajib Kecelakaan Lalu Lintas (SWDKLJJ).

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Unit pelaksana teknis badan Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merupakan tenaga honorer, dari hasil wawancara awal diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan honorer masih dibawah upah minimum Kota Palembang, dan gaji tersebut dibayar pertriwulan. Dengan keadaan seperti itu karyawan honorer dituntut bekerja selayaknya karyawan tetap (PNS/ASN). Hasil pengamatan memperlihatkan antrian masyarakat yang hendak menggunakan layanan di kantor Unit pelaksana teknis badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, sementara ada beberapa karyawan di bagian *front office* terlihat santai, tidak tanggap dengan antrian panjang masyarakat.

H₁ : Diduga disiplin, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

H₂ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

H₃ : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III.

METODOLOGI

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini yakni 40 orang pegawai honorer UPTB SAMSAT Kota Palembang III. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner pada dasarnya adalah teknik pengumpulan data oleh peneliti dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden penelitian yang harus dijawab oleh responden penelitian. Kuesioner untuk penelitian ini meliputi pernyataan berdasarkan indikator variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI F (SIMULTAN)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan *SPSS 22 for windows*, didapat tabel uji F sebagai berikut:

F	Sig
1626.673	.000 ^b

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil uji F diperoleh : nilai F hitung > F tabel ; 1626.673 > 2,62 atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III”.

2. UJI T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil penghitungan uji t dapat dilihat tabel 4.11 berikut:

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.530	.600
Disiplin	8.300	.000
Motivasi	2.356	.024
Kompensasi	4.748	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari hasil uji t untuk hasil uji t untuk disiplin diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $8.300 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, angka ini menunjukkan H_2 diterima yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk motivasi diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $2.356 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,024 < 0,05$, angka ini menunjukkan H_3 diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk kompensasi diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $4.748 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$ angka ini menunjukkan H_4 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara satu variabel, disiplin (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3), dan variabel kinerja pegawai (Y). Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.393	.742		.530	.600
	Disiplin	1.772	.214	2.730	8.300	.000
	Motivasi	.626	.266	.765	2.356	.024
	Kompensasi	1.570	.331	.976	4.748	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Persamaan regresi linier $Y = 0.393 + 1.772 X_1 + 0.626 X_2 + 1.570 X_3 + e$

Bila diperhatikan persamaan tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar 0,393 angka ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya peningkatan (disiplin, motivasi dan kompensasi 0 satuan), maka kinerja akan tetap sebesar 0,393. Kemudian dari persamaan tersebut juga terlihat koefisien (b1) yang hasilnya diperoleh sebesar 1,772 pada X_1 angka ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin, naik sebesar 1 satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat menjadi 1,772, dan koefisien (b2) yang hasilnya diperoleh sebesar 0,626 pada X_2 angka ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat menjadi 0,626, koefisien (b3) yang hasilnya diperoleh sebesar 1.570 pada X_3 angka ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat menjadi 1,570. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel disiplin, motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh searah dengan tanda positif terhadap kinerja. Artinya jika disiplin, motivasi dan kompensasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja didefinisikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan setiap pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $8.300 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, angka ini menunjukkan H_2 diterima yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Single Fin Restaurant & Bar Bali*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa teori penunjang dan hasil penelitian terkait, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III

Mangkunegara (2018), motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasil analisa data didapati nilai t hitung $>$ t tabel ; $2.356 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,024 < 0,05$, angka ini menunjukkan H_3 diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Idris (2018), yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 18% terhadap kinerja kerja karyawan di hotel Perdana Wisata Bandung. Berdasarkan hasil penelitian, teori pendukung dan hasil penelitian terkait, dapat diasumsikan bahwa pegawai yang memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil analisa data didapati nilai t hitung $>$ t tabel ; $4.748 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, angka ini menunjukkan H_4 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTB SAMSAT Kota Palembang III.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2018), mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan hotel perdana wisata Bandung, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 18% terhadap kinerja kerja karyawan di hotel Perdana Wisata Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa teori penunjang dan penelitian terkait, maka dapat diasumsikan bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III yang dibuktikan dari hasil uji F yakni diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ; $1626.673 > 2,62$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$, angka tersebut sudah memenuhi syarat dan ketentuan untuk menerima hipotesis pertama. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, yang dibuktikan dari hasil uji t untuk hasil uji t yakni diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ; $8.300 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2018), yang menyatakan disiplin kerja diartikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan setiap pekerjaan dengan

baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka ia akan memiliki kinerja kerja yang baik juga. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, yang dibuktikan dari hasil uji t untuk hasil uji t yakni diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $2.356 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,024 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2018), motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan untuk dipimpin atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB) SAMSAT Kota Palembang III, yang dibuktikan dari hasil uji t untuk hasil uji t yakni diperoleh nilai t hitung > t tabel ; $4.748 > 1,683$ atau nilai α yakni $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Sukarta (2018) yang menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang didapatkannya, maka ia akan berusaha bekerja semaksimal mungkin.

Referensi :

- Agustini, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Agustini. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Single Fin Restaurant and Bar Bali*
- Ghozali Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, 2018. *Analisis Sistem Antrian Dan Optimalisasi Layanan Teller (Studi Kasus Pada Bank X Di Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bdf-Yogyakarta
- Hamali. Y . 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Kasus PT X Bandung*
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Idris, 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Samarinda*, 1(2), 418–430
- Mahfud, 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe
- Manullang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Gadjah Mada University Press*. P.O.Box 14, Bulaksumur, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2018. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia)*. *Universaljournal Of Management*, 3(8): 318-328.
- Muljani, 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten*, *Jbbe*, Vol.09, No.2, Sept. 2016 Issn: 2087-040x

- Nasution, 2018. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. (Bogor, Ghalia Indonesia)
- Noe Et. Al., 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nugrahani Dan Wulansari. 2018. Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai – Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum. *E-Proceeding Of Management*. 5(1). 354–359
- Olsen Dan Wyckoff, 2019. A Study Of Satisfaction, Loyalty, And Market Share In Kuwait Banks. *Proceedings Of The Academy For Studies In International Business*, Vol. 10. Pp. 2-7.
- Rachmawati. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ravianto. 2018. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangehe,” *Jurnal Emba*, Vol. 2, No. 3, September. Hal :991-1000.
- Rivai, 2018. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruky, 2018. *Sistem Manajemen Kenerja”*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Sastrohadiwiryono, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta
- Saydam, 2019. . *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan*. Mikro. Jakarta: Djambaran
- Siagian, 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Stie Ykpn
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna, 2019. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Sukarta. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Sunyoto, 2018. *Manajemen Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Sutriani. 2018. Pengaruh Insentif Dan Hadiah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Cilegon. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 7 No. 1 : 46 – 55.
- Sutrisno. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group