

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATRA SELATAN**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Pada Program Pascasarjana  
Universitas Tridianti Palembang**



**Disusun Oleh :**

**Nama : UTAMI PROVITA  
NPM : 194141030  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

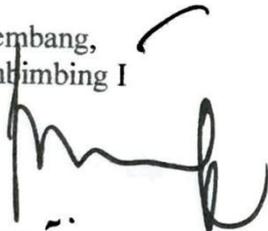
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**JUDUL :**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS  
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATRA SELATAN**

**Nama : Utami Provita**  
**NPM : 194141030**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Palembang, 2020  
Pembimbing I



**Dr. Hj. Ir. Manisah, MP**

Palembang, 2020  
Pembimbing II



**Dr. Yohan Naftali, ST.MM**

Palembang, 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Utami Provita**  
NPM : 194141030  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA  
PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN.**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Megister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah..
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Megister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perturan perundang-undangan yang berlaku..

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sssungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2020  
Yang membuat pernyataan,



**UTAMI PROVITA**

## DAFTAR ISI

### Halaman

Halaman Persetujuan .....	
Abstrak .....	
Kata Pengantar .....	
Daftar Isi .....	
Daftar Tabel .....	
Daftar Lampiran .....	
Riwayat Hidup .....	
I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	11
A. Kajian Pustaka .....	11
1. Kompensasi .....	
2. Disiplin .....	14

3.	Motivasi Kerja .....	20
4.	Kinerja Pegawai .....	26
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	32
C.	Kerangka Berfikir .....	34
D.	Hipotesis Penelitian .....	35
III.	METODELOGI PENELITIAN .....	37
A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
B.	Desain Penelitian .....	37
C.	Populasi dan Sampel .....	38
D.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	39
E.	Variabel dan Definisi Operasional .....	41
F.	Definisi Operasional Variabel .....	42
G.	Instrumen Penelitian .....	44
H.	Teknik Analisis Data .....	45
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	51
A.	Deskripsi Objek Penelitian .....	51
B.	Analisis Data .....	52
a.	Evaluasi Model Pengukuran .....	52
b.	Evaluasi Model Struktural .....	52
C.	Pembahasan .....	57

V.	KESIMPULAN DAN SARAN .....	63
A.	Kesimpulan .....	63
B.	Implikasi .....	64
C.	Saran .....	64

**DAFTAR KEPUSTAKAAN .....**

**LAMPIRAN .....**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan serta dampaknya pada Kinerja Pegawai, dan pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan serta dampaknya pada Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan September 2020, di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Analisis data yang digunakan dengan metode *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi dengan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel,  $2,786 > 1,96$ , Disiplin Kerja mampu mempengaruhi variabel Motivasi yaitu sebesar  $2,615 > 1,96$ , . Motivasi mampu memberikan pengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja  $t$  hitung sebesar  $2,399$  sedangkan  $t$  tabelnya sebesar  $1,96$ , Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,383 > 1,96$ ), Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja sebesar  $6,048$ , hasil  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $2,137 > 1,96$  Berarti variabel Kompensasi bisa mempengaruhi Kinerja secara tidak langsung dengan kata lain bahwa Kompensasi melalui Motivasi sebagai variabel intervening, hasil  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $2,172 > 1,96$  bahwa Disiplin mampu mempengaruhi Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel interveningnya.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

## ABSTRACT

This study aims to see and analyze: the effect of compensation on work motivation, the effect of discipline on work motivation, the effect of work motivation on employee performance, the effect of compensation on performance, the effect of discipline on employee performance, the effect of compensation on work motivation of employees of the South Sumatra Province Trade Office and the impact on employee performance, the influence of discipline on the work motivation of the employees of the South Sumatra Province Trade Office and its impact on employee performance. The research was conducted from June 2020 to September 2020, at the South Sumatra Provincial Trade Office. Data analysis used with the Partial Least Square (PLS) method.

The results showed that compensation has an effect on motivation with a count greater than t table,  $2.786 > 1.96$ , work discipline is able to influence the motivation variable by  $2.615 > 1.96$  . Motivation is able to have a significant effect directly on the performance t count of 2.399 while the t table is 1.96, Compensation has a positive and significant effect on performance with t count > t table ( $2.383 > 1.96$ ), Discipline has an effect on performance of 6,048, the result of t count is greater than t table of  $2.137 > 1.96$  It means that the compensation variable can affect performance indirectly in other words that compensation through motivation as an intervening variable, the result of t is greater than t table of  $2.172 > 1.96$  that is Discipline able to influence performance with motivation as an intervening variable

*Keywords:* Compensation, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia mempunyai peran utama yang sangat penting yang harus diperhatikan kualitasnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang tinggi maka suatu perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan yang lain dalam bidang usaha yang sejenis. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya dan cara yang efektif yaitu dengan cara pendekatan langsung terhadap sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraan serta kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai.

Suatu organisasi bisa bersaing apabila sumberdaya manusianya bisa bersaing, secara umum organisasi sangat menginginkan sumber daya manusianya yang bisa bersaing, sehingga tercapai target perusahaan, kemudian dari pada itu organisasi mengambil beberapa keputusan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusianya supaya lebih baik dengan berbagai cara yang bisa menimbulkan semangat kerja dan kinerja pegawainya yang diantaranya berupa pemberian kompensasi dan disiplin sehingga timbulah kinerja pegawai yang diinginkan organisasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang

sangat penting bagi organisasi maupun pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen pegawai untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah. Menurut Griffin (2011:432), kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara *finansial* maupun *non finansial*. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Prasetyo (2005) menyatakan bahwasalah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan, 2012).

Wibowo (2016:7) Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang mempunyai sebuah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu dan sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Instansi harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan, organisasi. Membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi, karena dengan memiliki tanggungjawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas organisasi akan meningkat. Keberhasilan untuk

mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Tujuan organisasi merupakan peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi, tetapi dalam hal tersebut untuk mencapai tujuan organisasi harus memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu perangkat kerja yang dibentuk dengan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 61 Tahun 2016.

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi yaitu adanya pengaruh dari variabel lain, sehingga menimbulkan motivasi kerja pegawai. Sedangkan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini dibatasi hanya variabel kompensasi dan disiplin yang disediakan oleh Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, kemudian tingkat disiplin kerja pegawai yang masih relatif rendah dan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang masih belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai. Tabel berikut ini menunjukkan kompensasi, disiplin, kinerja dan motivasi pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Prosentase Potongan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) Berdasarkan Peraturan Gubernur**

No.	Uraian	Persentase TPP
1.	Terlambat $\geq$ 1 jam	1 %
2.	Terlambat $\geq$ 2 jam	2 %
3.	Terlambat $\geq$ 3 jam	3 %
4.	Terlambat $\geq$ 4 jam	4,5 %
5.	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	4,5%

Sumber : Data Bagian Umum dan Kepegawaian Disdag Provinsi Sumatera Selatan

Sejak diberlakukannya absensi dengan menggunakan *Finger Print* pada bulan Juli 2019, dapat dilihat bahwa ada beberapa pegawai yang terlambat datang ke kantor, hal ini dapat mempengaruhi tunjangan penghasilan pegawai yang mereka dapatkan. Berikut ini peneliti tampilkan tabel persentase potongan tunjangan penghasilan pegawai yang diterapkan pada kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan :

**Tabel 1.2**  
**Rekap Daftar Hadir dari Bulan Juli 2019 - Mei 2020**

No	Bulan	Pegawai ASN Yang Terlambat	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Juli 2019	31	73	42,46%
2.	Agustus 2019	20	73	27,40%
3.	September 2019	14	72	19,44%
4.	Oktober 2019	22	71	30,98%
5.	November 2019	17	71	23,94%
6.	Desember 2019	16	71	22,53%
7.	Januari 2020	29	71	40,84%
8.	Februari 2020	19	71	26,76%
9.	Maret 2020	22	70	31,43%
10.	April 2020	23	70	32,86%
11.	Mei 2020	21	70	30%

Sumber : Data Bagian Umum dan Kepegawaian Disdag Prov. Sumsel

Dari tabel 1.2 hanya disajikan Pegawai yang terlambat dan jumlah pegawai saja. Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan juga mempunyai tugas dinas luar, pegawai yang sakit, cuti, dan izin yang tidak di jelaskan. Maka dari itu, jika dihitung tingkat absensi dan tingkat kehadiran dari 70 pegawai tidak cocok jika di jumlahkan satu tahunnya. Kemudian selain data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas dapat diketahui kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan dalam 3 tahun terakhir kinerjanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.3.**  
**Kinerja Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan 3 Tahun Terakhir**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Kinerja</b>
1	2017	81	Cukup Baik
2	2018	67	Cukup Baik
3	2019	71	Cukup Baik

Sumber : Data Bagian Umum dan Kepegawaian Disdag Prov. Sumsel

Dari tabel 1.3 di atas bisa disimpulkan bahwa pegawai dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan penilaian dari atasan pegawai yang di lihat dari SKP/DP 3 persentase kinerja penilaiannya cukup baik, ini membuktikan bahwa pegawai masih ada yang belum maksimal dalam bekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN “**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi Kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang dirasa belum memenuhi harapan pegawai
2. Disiplin pegawai masih kurang maksimal ini bisa dilihat dengan adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan.
3. Motivasi pegawai juga belum maksimal karena pegawai kurang memiliki rasa ingin menduduki karier yang lebih tinggi
4. Penerapan reward dan punishment yang belum optimal
5. Kinerja pegawai juga masih belum maksimal karena terdapat beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya
6. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaannya, dikarenakan masih ada pegawai yang kadang tidak masuk.
7. Tidak adanya pegawai yang khusus mengerjakan *website* resmi Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

## **C. Batasan Masalah**

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

#### **D. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
2. Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
4. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
5. Diduga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
6. Diduga Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan
7. Diduga Disiplin berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

## **E. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
5. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan?
6. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan serta dampaknya pada Kinerja Pegawai?
7. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan serta dampaknya pada Kinerja Pegawai?

## **F. Manfaat penelitian**

Berikut ini adalah manfaat dari penelitian :

- a. Bagi Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang terkait dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

b. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam menambah wacana pengetahuan khususnya yang berhubungan dalam bidang sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gibson. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta : Airlangga
- Ghazali, Iman. (2014) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin.(2014)*Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung :Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick. (2011), *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector*. Sunway University Malaysia
- Husein. (2010) *Desain Penelitian Manajemen SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta :PT Raja Grafindo Persada
- Prasetyo. (2005) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Priyatno, Dwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*.Yogyakarta: Andi Offset
- Robbins. (2014) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. INDEKS
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Jakarta:Mandar Maju
- Siswanto. (2012) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Cetakan ke-25*. Bandung: CV Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Supriyanto. (2013) *Metodologi Penelitian MSDM, Teori, Kuesioner dan Analisis Data Cetakan Kedua*. UIN-MALIKI : Press Malang
- Setiawan. (2014) *MSDM Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Platinum Pengaruh Kompensasi*
- Sutrisno. (2019:86) Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Kencana. Jakarta
- Suyantiningih, Tri. Mikial Msy. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana MM UTP*. Palembang : UNSRI PRESS
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja Edisi Kelima Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Grafindo Persada

#### JURNAL

- Ika Fuji Anggrainy, Nurdasila Darsono, T.Roli Ilhamsyah Putra. (2018) *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegaawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekobis Unsyiah Vol. 2 No. 1 Januari
- Sigit Indrawijaya, Rosi. (2014) *Analisis Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Bathin VIII,1 Kabupaten Sorolangun*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 3 No. 3.
- Tri Budi Marwanto, Riyadi Nugroho. (2014) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. Jmm17 ; Jurnal Ilmu Ekonomis dan Manajemen Vol. 1 No. 1 April
- Wenty Febrianti, Lela Nurlela Wati. (2020) *Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo*. Jurnal Ekobis, Vol. 10 No. 1

Peraturan Pemerintah :

Peraturam Gubernur Provinsi Sumatera Selatan Nomor 61 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.

