

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus PT BPRS Gunung Slamet Cilacap)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN  
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:

**FAKHRI HIDAYAT  
1223203057**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2017**

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PT BPRS GUNUNG SLAMET  
CILACAP)**

OLEH:  
FAKHRI HIDAYAT  
NIM. 1223203057

**ABSTRAK**

Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. Variabel independen yang diteliti adalah Kedisiplinan (X1) dan Kompensasi (X2). Dengan variabel dependen adalah Prestasi Kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Kedisiplinan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial). Dari hasil uji tersebut dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16 diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 2,323 + 0,157X_1 + 0,948X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil uji F model regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Uji t menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap Prestasi Kerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,858, ini berarti 85,8 % prestasi kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kompensasi dan 14,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci : Kedisiplinan, Kompensasi, Prestasi Kerja.**

IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vii
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	5
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	9

<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	
	A. Kajian Pustaka .....	11
	B. Kerangka Teori .....	13
	1. Kedisiplinan .....	13
	a. Pengertian Kedisiplinan .....	13
	b. Macam-macam Kedisiplinan .....	14
	c. Pendekatan Disiplin Kerja.....	15
	2. Kompensasi .....	17
	a. Pengertian Kompensasi .....	17
	b. Tujuan Sistem Kompensasi.....	21
	c. Bentuk-bentuk Kompensasi .....	22
	d. Metode Pembayaran Upah .....	24
	3. Prestasi Kerja .....	27
	a. Pengertian Prestasi Kerja .....	27
	b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	27
	c. Elemen-elemen pokok sistem penilaian.....	29
	4. Hubungan Kedisiplinan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja .....	30
	C. Kerangka Pikir .....	32
	D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	34
	B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	34

C. Jenis dan Sumber Data .....	34
1. Data Primer .....	34
2. Data Sekunder .....	35
D. Metode Pengumpulan Data .....	35
1. Observasi .....	35
2. <i>Interview</i> (Wawancara) .....	36
3. Kuesioner .....	37
4. Dokumentasi .....	38
E. Populasi dan Sampel .....	38
F. Variabel dan Indikator .....	39
1. Variabel .....	39
2. Indikator .....	40
G. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV</b> <b>PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	48
B. Analisis Data Penelitian .....	56
1. Uji Validitas .....	56
2. Uji Reliabilitas .....	57
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
5. Uji F .....	59
6. Uji t .....	61
C. Pembahasan .....	64

BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan .....	66
	B. Saran-saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Indikator Variabel
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden
Tabel 4.2	Usia Responden
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Tabel 4.7	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Tabel 4.8	Hasil Uji F
Tabel 4.9	Hasil Uji t



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja
- Gambar 2.2 Kerangka Pikir
- Gambar 4.1 Logo PT BPRS Gunung Slamet





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era sekarang ini, perencanaan dan pengembangan sumber daya perlu dilakukan secara profesional. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha atau organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala

sesuatu dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan ajaran Islam.<sup>1</sup>

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai bekerja secara produktif dan berprestasi. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dilakukan sejak perekrutan. Penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, karena tidak sedikit sekarang pegawai yang bekerja tidak pada tempatnya karena penempatan yang tidak sesuai oleh perusahaan terhadap pegawainya, kemudian penataran, dan pengembangan kariernya. Dalam suatu perudahaan masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi namun tidak dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan nyaman bagi dirinya.

Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa tahapan, mulai dari penrencana sumber daya manusia, analisa jabatan atau analisa pekerjaan, *recruitment* dan penyeleksian, pelatihan dan pengembangan pegawai, kinerja dan penilaian prestasi pegawai, kompensasi pegawai, perencanaan karier. Manajemen dimulai dari tahap perencanaan sumber daya manusia agar tercapai tujuan perusahaan dan tercipta pegawai yang profesional sesuai pada

---

<sup>1</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam praktik*, Gema Insani Press, Jakarta, hlm. 1.

bidang dan tempatnya. Dan untuk menjadikan tenaga kerja dalam perusahaan tersebut berprestasi.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.<sup>2</sup>

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 223-224

produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.<sup>3</sup>

Untuk memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologis. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan dibagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan, dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja dievaluasi secara kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.<sup>4</sup> Dalam hal ini tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia harus mampu membuat kedisiplinan dalam pegawai agar terciptanya prestasi pegawai yang maksimal, peran kompensasi sebagai penunjang tercapainya prestasi dalam bekerja juga sangat berpengaruh, baik dalam gaji pokok maupun kompensasi dalam bentuk bonus

---

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*, BPFE, Yogyakarta, hlm. 193.

<sup>4</sup> A.A. Anwar Prabu Mankunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kedelapan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm.2.

sebagai *reward* untuk para pekerja yang sudah berprestasi dengan baik, sehingga para pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi akan berlomba-lomba dengan baik dalam mencapai dan mendapatkan prestasi yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul :  
**“Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus PT BPRS Gunung Slamet Cilacap)”**

## **B. Definisi Operasional**

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah:

### **1. Kedisiplinan**

Keith Davis (1985-366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> A.A. Anwar Prabu Mankunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kedelapan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 129.

Disiplin juga berarti kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.<sup>6</sup> Ada dua jenis disiplin dalam organisasi, pertama adalah Disiplin Preventif, pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.<sup>7</sup> Kedua, Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut “tindakan pendisiplinan (disciplinary action)”.<sup>8</sup> Disiplin dan Kedisiplinan adalah dua istilah yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini.

## 2. Kompensasi

Andrew E. Sikula (1981:283) mengemukakan bahwa *The process of wage or salary administration (or, "compensation" as it is sometimes called) involves the weighing or balancing of accounts. A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense. In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms "remuneration", "wage", and "salary" also are used to describe this financial arrangement between employers and employees. A remuneration*

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*, BPFE, Yogyakarta, hlm. 208.

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 305.

<sup>8</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua*, hlm. 209.

*is a reward, payment or reimbursement on occasion also may be nonfinancial in nature. Remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts than are the ideas of salary and wage that normally include a financial but not a nonfinancial dimension.*

Berdasarkan pendapat Andrew itu dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.<sup>9</sup>

### 3. Prestasi kerja

Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

---

<sup>9</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2008), hlm. 83.

Menurut Moh. As'ud (1995:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>10</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di BPRS Gunung Slamet Cilacap?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di BPRS Gunung Slamet Cilacap?
3. Apakah disiplin kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja di BPRS Gunung Slamet Cilacap?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan atau pegawai.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap kinerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan atau pegawai.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

---

<sup>10</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>



### **E. Manfaat penelitian**

1. Bagi peneliti : hasil penelitian ini sebagai sarana pengaplikasian berbagai teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dengan prakteknya di lapangan.
2. Bagi Akademis : penelitian ini diharapkan memberi sumbangan karya ilmiah untuk mendukung program wacana keilmuan bagi perpustakaan IAIN Purwokerto serta bisa dijadikan rujukan penelitian berikutnya tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak instansi : dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan pegawai yang berprestasi.

### **F. Sistematika Pembahasan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini disusun guna memudahkan dalam penulisan dan memahami penelitian yang akan ditulis. Secara umum gambaran sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 Landasan Teori. Bagian ini memaparkan teori yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan, kompensasi dan prestasi kerja.

Bab 3 Metode Penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi deskripsi pelaksanaan penelitian mengenai gambaran umum subjek penelitian yaitu BPRS Gunung Slamet Cilacap terdiri dari sejarah pendirian, visi misi, serta struktur organisasi. Selanjutnya penulis akan memaparkan mengenai analisis data baik data primer maupun sekunder yang berkaitan dengan penetapan disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan yang dilakukan oleh BPRS Gunung Slamet Cilacap yang akan menjawab tentang **“Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus BPRS Gunung Slamet Cilacap)”**.

Bab 5 Penutup yang mencakup kesimpulan dari pembahasan, saran-saran serta kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Pada bagian akhir penelitian, penulis cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan penelitian ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung, serta daftar riwayat hidup penulis.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat di tarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan data output yang diolah dengan alat bantu SPSS versi 16, dan memperoleh nilai hasil Uji t, variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap Prestasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara individual terhadap Prestasi Kerja.
2. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  72,734 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3,40.

Jadi secara bersama-sama Kedisiplinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, dan secara individual Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan bagi pengembangan kebijakan

manajemen sumber daya manusia PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, antara lain sebagai berikut :

1. Hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan pada perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan tetap pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. PT BPRS Gunung Slamet harus selalu melakukan pengawasan terhadap semua karyawan agar karyawan tetap sejahtera dan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap semakin dan terus berkembang menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalkan dengan menambah variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kerja, karena masih banyak variabel lain di luar penelitian ini yang mungkin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriyati, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT BPRS Khasanah Ummat Banyumas)*, Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Dokumen PT BPRS Gunung Slamet Cilacap
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, cetakan pertama, Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*-Ed. 2, Cet. 12, Yogyakarta: BPFE.
- Haristyanto, Firman, 2012, *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional VII MAKasar*, Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Honest, Abdul Walid. 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 5 Purwokerto, Banyumas*, Skripsi Ekonomi Syariah, Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 2002, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Management*, Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007 *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 8, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Jlianta. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen sumber daya manusia*-Ed. 1, Cet. 7, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedua*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2004.
- Sugiyono. 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D Cet. IV*, Bandung: Alfabeta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras.
- Tri Cahyono, Bambang. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bekasi: IPWI.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis edisi kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.
- Utami, Firziyanah Mustika, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok)*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.



IAIN PURWOKERTO