

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYWAN PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT**

Vivi Nila Sari, SE, MM<sup>1</sup>, Elfa Fitriani, SE, MM<sup>2</sup>, Ika Nusfita<sup>3</sup>

<sup>1</sup>)Manajemen,Universitas Putra Indonesia, Padang

<sup>2</sup>) Manajemen, Universitas Putra Indonesia, Padang

<sup>3</sup>) Manajemen, Universitas Putra Indonesia, Padang

\*Corresponding E-mail: [Vivinilasari01@gmail.com](mailto:Vivinilasari01@gmail.com)

Received xx month 201x; Revisedyy month 201x; Accepted zz month 201x

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel Independen yaitu Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi dan satu variabel Dependent Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Persamaan Regresi Berganda  $Y = 5,248 + 0,263X_1 + 0,450X_2 + 0,193X_3 + e$ , Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung  $3,134 > t$  tabel  $2,005$ , dengan tingkat signifikan  $(0,004 > 0,05)$ . (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung  $4,481 > t$  tabel  $2,005$ , dengan tingkat signifikan  $(0,000 < 0,05)$ . (c) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,134 > 2,005$ , dengan tingkat signifikan  $(0,042 < 0,05)$ . Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai  $F_{hitung} 127,155 > F_{tabel} 2,98$  dengan tingkat signifikan  $(0,000 < 0,05)$ . Maka penulis berkesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R) nilainya adalah  $0,929$ . Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar  $92,9\%$  sisanya  $7,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kompensasi**

## **1.PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua

komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Motivasi dan Disiplin Kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan PT Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatra Barat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan kereta api yang bekerja dilingkungan kerja di transportasi dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik ,dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, motivasi serta memberikan Kompensasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat Indonesia adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholder* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan. Permasalahan yang dihadapi dibuktikan dengan data absensi karyawan

## 2. LANDASAN TEORI

Pada penelitian sebelumnya, **Nur Hidayati (2014)** meneliti tentang “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar**” Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Eko Santoso (2012)** dalam skripsi dengan judul penelitian “**Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Kudus**” kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Disiplin Kerja

Menurut **Rivai (2013:825)** mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator Disiplin Kerja

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

### Motivasi

Menurut **Wibowo (2014:323)**, Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam

motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

Adapun indikator Motivasi adalah :

1. Kekuasaan
2. Lingkungan Kerja
3. Kompensasi
4. Reward
5. Punishmen

### **Kompensasi**

Menurut **Malayu SP. Hasibuan (2014:118)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

### **Kinerja**

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kereta Api (persero) divisi Regional II Sumtra Barat, yang merupakan suatu Perseroan yang bergerak di bidang transportasi yang beralamat di Jln. Stasiun No. 1 Padang Sumatera Barat.

### **3.2 Populasi**

Menurut **Sugiyono (2014:80)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah keseluruhan karyawan Sdm PT Kereta Api (persero) divisi Regional II Sumtra Barat sebanyak 30 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 orang karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Sdm dari PT Kereta Api (persero) divisi Regional II Sumtra Barat.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

#### **3.4.1 Uji Validitas**

Menurut **Syofian Siregar (2014:164)** validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik *korelasi product moment* adalah:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N (\sum X^2) - (\sum X)^2) (N (\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total variabel untuk responden n

### 3.4.2 Uji Reabilitas

Menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 21.0, berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang dibuat *reliable*. Digunakan rumus metode *alpha* menurut **Riduwan (2011:115)**:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai Reliabilitas
- $\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $S_t$  = varians total
- $k$  = Jumlah item

### 3.5 Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

#### 3.5.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel baik variabel independent maupun variabel dependent **Sugiyono (2010:212)**. Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) atau negatif(-). Jika korelasi menghasilkan angka positif (+) maka korelasi bersifat searah dan jika korelasi menghasilkan angka negatif (-) maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara nol(0) s/d satu(1). Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel.

#### 3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Menurut **Sugiyono (2014:267)** secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- $Y'$  = Kinerja Karyawan
- $a$  = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kompensasi
- $X_3$  = Pengembangan Karir
- $e$  = Variabel Error

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

#### 3.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat ditentukan  $H_0$  diterima atau ditolak, maka dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Menurut **Riduwan (2011:139)** dengan rumus:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- $t_{hitung}$  = Nilai t  
 r = Nilai Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Dengan kaidah pengujian sebagai berikut:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan ( $\alpha = 5\%$ )
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan ( $\alpha = 5\%$ )

### 3.6.2 Uji Secara Bersama-Sama (Uji F)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi) yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan ) Dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel. Dengan kriteria sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2014:266) Nilai f-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

Untuk hasil kesimpulan F-hitung dalam mengambil keputusan jika:

1. F-hitung > f-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $\alpha = 5\%$ )
2. F-hitung < f-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ( $\alpha = 5\%$ )

### 3.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Riduwan (2011:39) koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R squared berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. R squared berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R squared, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut. Dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

- KP = Nilai koefisien determinasi  
 r = Nilai koefisien korelasi

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Korelasi

Correlations

		Disiplin Kerja	Motivasi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Pearson Correlation		1	,839*	,762**	,888**
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000

	N	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	,839**	1	,861**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	,762**	,861*	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,888**	,946*	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi dari hasil analisis table diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,888 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$  sehingga kedua variabel signifikan
2. Korelasi antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,946 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$  sehingga kedua variabel signifikan
3. Korelasi antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,880 hubungan variabel sangat kuat, dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,005$  sehingga kedua variabel signifikan.

### Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,248	1,994		
Disiplin Kerja	,263	,084		,288
Motivasi	,450	,100		,524
Kompensasi	,193	,091		,210

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan table diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 5,248 + 0,263X_1 + 0,450X_2 + 0,193X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 5,248 artinya apabila Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 5,248.
2. Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,263.

3. Apabila Motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja dan Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,450.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

Faktor Independent	t- hitung	t- tabel	Signifik an
Disiplin Kerja (X1)	3,134	2,055	0,004
Motivasi (X2)	4,481	2,055	0,000
Kompensasi (X3)	2,134	2,055	0,042

Dari diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari tabel diatas terlihat t-hitung 3,134 dan t-tabel 2,005 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,134 > 2,055$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,004 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian **Nur Hidayati (2014)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari diatas terlihat t-hitung 4,481 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,481 > 2,055$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian **Eko Santoso (2012)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Dari table diatas terlihat t-hitung 2,134 dan t-tabel 2,055 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,134 > 2,055$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,042 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian **Agriel Puji Damayanti (2013)** bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Secara Bersama-Sama (Uji-F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493,061	3	164,354	127,155	,000 <sup>b</sup>
Residual	33,606	26	1,293		
Total	526,667	29			

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $127,155 > 2,98$ ). Nilai  $F$

1,293 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian tersebut dinyatakan sejalan dengan penelitian **Nur Hidayati (2014)** bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 <sup>a</sup>	,936	,929	1,137

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,929 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi sebesar 0,929 atau 92,9% sedangkan sisanya sebesar 7,1% di pengaruhi variabel lain.

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

I. Hasil Analisa regresi berganda didapat persamaan :

$$Y = 5,248 + 0,263X_1 + 0,450X_2 + 0,193X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

- a. Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,263 terhadap Kinerja Karyawan. Maka Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial yaitu 0,004. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,450 terhadap Kinerja Karyawan. Maka Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial yaitu 0,000. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- c. Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 0,193 terhadap Kinerja Karyawan. Maka Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial yaitu 0,042. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

II. Hasil Analisis Korelasi sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 0,888. Hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan sebesar 0,005
- b. Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,946. Hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan sebesar 0,005
- c. Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,880. Hubungan kedua variabel sangat kuat dengan tingkat signifikan sebesar 0,005

III. Sumbangan antar variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sebesar 0,929 atau 92,9% sedangkan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi variabel lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Agusta, Leonando, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan CV Haragon Surabaya". Jurnal Ilmiah Universitas Kristen Petra, 2013.
- [2] Damayanti, Agiel Puji, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta", 2013.
- [3] Hasibuan, S. P. MalayU, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2014.

- [4] Hidayati, Nur, “*Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyer*”. Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- [5] Lufitasari, Resty, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada Dinas Pendapatan, Pengolahan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta*”. Jurnal ilmiah. Yogyakarta, 2014
- [6] Mangkumanegara, Anwar Prabu,” *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011.
- [7] Puji Hartatik, Indah, “*Buku Praktis Mengembangkan SDM*”. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- [8] Riduan, “*Belajar Mudah Penelitian*”. Cetakan ketujuh. Bandung: Alfabeta, 2011.
- [9] Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Edisi Kedua. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- [10] Santoso, Eko, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus*”. Jurnal Ilmiah, 2012.
- [11] Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Bandung : PT Refika Aditama, 2013.
- [12] Siregar Syofian , “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”. Cetakan Keempat. Jakarta: PT . RajaGrafindo Persada, 2014.
- [13] Sidanti, Heny, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*”, Jurnal Ilmiah JIBEKA, 2015.
- [14] Sugiono, “*Metode Penelitian Pendidikan*”, Cetakan Kesembilan Belas. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [15] Sutrisno, Edy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan ke 7. Jakarta : Kencana, 2015.
- [16] Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Keempat. Jakarta : PT.RajaGrafindo, Persada.2014.
- [17] Wibowo”*Perilaku Dalam Organisasi*”. Edisi Kedua. Jakarta : PT.RajaGrafindo persada.2014.