

## **Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari**

**<sup>1</sup>M. Zahari MS, <sup>2</sup>Evi Adriani, <sup>3</sup>Muhammad Harli Hamdani**

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia.

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia.

<sup>3</sup>Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi, Indonesia.

**Abstract.** *This research was conducted in the police unit of Pamong Praja Batang Hari District as part of regional devices in the enforcement and public order implementation and community tranquility. The purpose of this research is to see how the incentive impact and the discipline of motivation and impact on performance of police unit Pamong Praja Batang Hari District. This research is a research using a method of descriptive and verificative research, which is a method of researching a human group, an object, the situation and condition of a system of thought with a purpose to make a description, a systematic picture according to the facts being investigated. The verificative research aims to examine the hypothesis of the influence between variables of this study. The samples in this study used the census method, which is all employees in the police unit of Batang Hari District, while the data used in this research is the primary data obtained from the results of the statement in questionnaire provided and has been filled by each employee in the police unit Pamong Praja Batang Hari District, the data analysis technique that data used is path analysis, with the help of software program SPSS version 22. The results of this study showed that the free variables of incentive and discipline positively and significantly affect the employee's motivation and have a positive and significant impact on the employee performance of the Pamong Praja Police unit at Batang Hari District, this proves that with the increase of incentives and discipline in the police unit Pamong Praja Batang Hari District, it will also increase the motivation that will impact the improvement of employee performance in the police unit Pamong Praja Batang Hari District.*

**Keywords:** *incentives, discipline, motivation, employee performance.*

### **PENDAHULUAN**

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai peran yang sangat strategis dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai fungsi yaitu membantu Kepala Daerah dalam rangka memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman, ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah dan serta perlindungan masyarakat, perumusan kebijakan teknis di bidang ketenteraman dan ketertiban, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan, pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungan tugasnya dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah. Terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batanghari sebagai satuan kerja perangkat daerah yang membutuhkan kelengkapan-kelengkapan yakni berupa sarana dan prasarana, termasuk payung hukum yang kuat untuk membentengi diri dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta didukung sumber daya manusia yang berkualitas, motivasi yang tinggi dan didukung dengan disiplin dan pendapatan berupa gaji dan insentif yang memadai guna menunjang kinerja yang lebih baik.

Pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan material pegawai dapat terpenuhi dan dapat bekerja lebih baik, cepat dan secepat standar organisasi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat. Pemberian insentif yang baik haruslah sesuai dengan beban kerja pegawai, sehingga bawahan yang memiliki beban kerja yang berat dan penuh tanggungjawab yang besar akan berbeda dengan pegawai yang beban kerjanya lebih sedikit. Guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta dengan dukungan sumber daya manusia tersebut, maka perlu diperlukan disiplin yang baik dengan ditunjang dengan insentif pendapatan dan motivasi yang tinggi agar berdampak baik pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batanghari. Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat, oleh sebab itu agar selalu diupayakan agar setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batanghari untuk mendapatkan insentif yang memadai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma – norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Saydam (2000:23). Insentif dan disiplin kerja pada pegawai dan staf Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batanghari akan berpengaruh dan berdampak pada tingkat motivasi kerja pegawai. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma – norma yang berlaku dalam kehidupan organisasi, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan organisasi, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap anggota organisasi (pegawai), sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran Machmud (1987:162). Disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku dalam organisasi, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Insentif dan disiplin yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi besarnya motivasi yang dimiliki oleh setiap pegawai, yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Kinerja juga merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai mampu memenuhi persyaratan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

## ***Landasan Teori***

### ***Insentif.***

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profabilitas organisasi, Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Mangkunegara (2011 ; 176), Insentif adalah penghasilan tambahan disamping upah dan gaji dengan sasaran utama adalah memperbesar hasrat pegawai untuk menampilkan kinerja yang makin memuaskan dan memperkuat keinginan berperilaku positif. Menurut Handoko (2012:155-156) Suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### ***Disiplin.***

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku. Saydam (2000 : 23), menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma – norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Asnawi (2012 : 39), “*Dicipline is management action to enforce organization standard*” yang maksudnya bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman orang.

### **Motivasi.**

Motivasi merupakan suatu hal penting untuk membuktikan motivasi dalam masalah peningkatan kinerja. Menurut Siagian (2002:40) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Teori Maslow dalam Usman (2014 : 281) terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi, motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam pencapaian tujuan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.

### **Kinerja Pegawai**

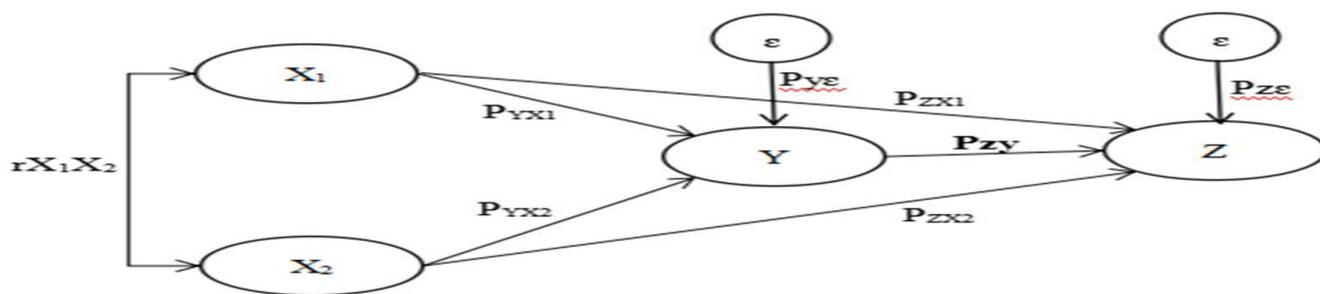
Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai kemampuan. Kinerja juga berarti fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kinerja juga merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

## **METODE**

Objek penelitian adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari dengan unit analisisnya adalah semua pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari berjumlah 143 yang terdiri dari PNS dan PTT, dan tidak termasuk unsur pimpinan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif disebut sebagai metode positifistis karena berlandaskan pada filsafat positifisme. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaedah-kaedah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis dan cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Sugiyono (2014:35). Data primer (data utama) adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara dari narasumber, dan dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti terhadap responden yang dipilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data guna mengetahui variabel insentif, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari. Menurut Arikunto (2007:30-31), pengumpulan data ialah kegiatan untuk mencatat suatu kejadian/peristiwa atau mencatat karakteristik elemen (suatu yang menjadi objek penelitian) atau mencatat nilai variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain; 1) Kuesioner, adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam laporan tentang hal yang responden ketahui. 2) Wawancara, adalah satu metode yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan jalan tanya jawab sepihak. 3) Teknik kepustakaan adalah teknik yang dipelajari dari buku-buku, literatur, dan laporan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### **Teknik Analisis Data**

Menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi dalam penelitian dan untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini maka digunakan pendekatan deskriptif analisis dengan rentan pengklasifikasian setiap variabel. Variabel yang digunakan adalah insentif, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu dalam menjawab tujuan dalam penelitian ini, maka penginterpretasian data dan informasi dapat dilakukan dengan cara, yaitu dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (*Path analysis*). Struktur lengkap pengaruh insentif dan disiplin terhadap motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dapat dilihat pada gambar berikut;



Gambar 1 Analisis Jalur Struktur Lengkap Hubungan Struktural X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap Y dan Z.

Untuk persamaan hubungan struktural diagram jalur diatas dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

- Pengaruh X<sub>1</sub> ke Z melalui Y
  - Pengaruh langsung X<sub>1</sub>
  - $Z \Omega Y = P_{ZX1} \cdot P_{YX1} \cdot P_{ZY}$
  - Pengaruh tidak langsung X<sub>1</sub>
  - $Z \Omega X_2 \Omega Y = P_{ZX1} \cdot r_{X1X2} \cdot P_{YX2} \cdot P_{ZY}$
- Pengaruh X<sub>2</sub> ke Z melalui Y
  - Pengaruh langsung X<sub>2</sub>
  - $Z \Omega Y = P_{ZX2} \cdot P_{YX2}$
  - PZY Pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub>
  - $Z \Omega X_1 \Omega Y = P_{ZX2} \cdot r_{X1X2} \cdot P_{YX1} \cdot P_{ZY}$

**Pengujian Data**

1) Uji Validitas

Validitas menurut Ghozali (2005) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsi ukurnya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Menurut Sujarweni (2014:192) Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan uji validitas. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 10%. Jika r tabel < r hitung maka valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabelitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Untuk melakukan Uji Reliabilitas, penulis menggunakan rumus Alpha.

3) Transformasi Data

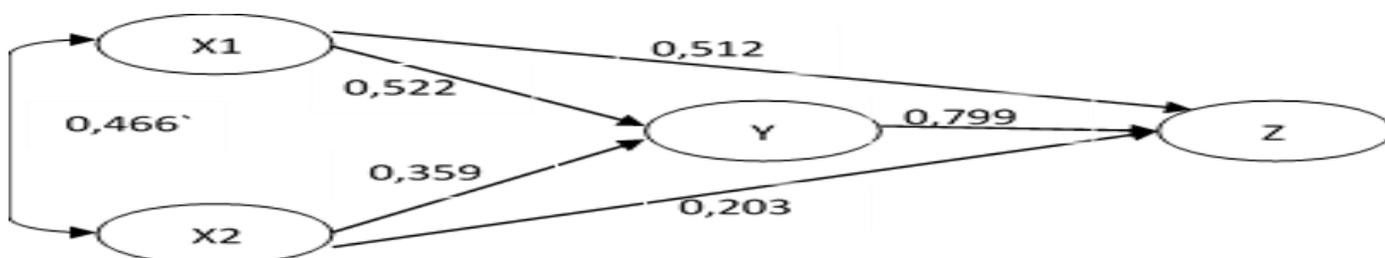
Tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval yaitu *Method of Successive Interval*. Adapun untuk melakukan transformasi data melalui *Method of Successive Interval* tersebut dapat dilakukan dengan langkah kerja sebagai berikut : 1) Berdasarkan jawaban respon untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi setiap jawaban. 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap jawaban. 3) Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.4) Untuk setiap pertanyaan, hitung nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel distribusi normal. 5) Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z. 6) Hitung nilai *numeric* penskalaan (*Scale Value*) untuk setiap nilai Z dengan menggunakan rumus;

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Keterangan : Density at lower limit = Kepadatan batas bawah; Density at upper limit = Kepadatan batas atas; Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas; Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

## HASIL

Struktur lengkap seluruh jalur dalam penelitian ini pada analisis jalur (*path analysis*), pengaruh insentif dan disiplin terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari seperti pada gambar berikut:



Adapun pengaruh insentif dan disiplin melalui motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

Pengaruh langsung

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX1}) (P_{YX1}) (P_{ZY}) + (P_{ZX2}) (P_{YX2}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,512) (0,522) (0,799) + (0,203) (0,359) (0,799) \\
 &= 0,2717 \text{ atau } 27,17\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX1}) (P_{YX1}) (r_{X1X2}) (P_{YX2}) (P_{ZY}) + (P_{ZX2}) (P_{YX2}) (r_{X1X2}) (P_{YX1}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,512) (0,522) (0,466) (0,359) (0,799) + (0,203) (0,359) (0,466) (0,522) (0,799) \\
 &= 0,0499 \text{ atau } 4,99\%.
 \end{aligned}$$

Total pengaruh

$$\begin{aligned}
 &= \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\
 &= 0,2717 + 0,0499 \\
 &= 0,3216 \text{ atau } 32,16\%
 \end{aligned}$$

Sedangkan pengaruh disiplin dan insentif melalui motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

Pengaruh langsung X1

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX1}) (P_{YX1}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,512) (0,522) (0,799) \\
 &= 0,2135 \text{ atau } 21,35\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X1

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX1}) (P_{YX1}) (r_{X1X2}) (P_{YX2}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,512) (0,522) (0,466) (0,359) (0,799) \\
 &= 0,0357 \text{ atau } 3,7\%
 \end{aligned}$$

Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1, melalui Y ke Z

$$0,2135 + 0,0357 = 0,2492 \text{ atau } 24,92\%$$

Pengaruh langsung X2

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX2}) (P_{YX2}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,203) (0,359) (0,799) \\
 &= 0,0582 \text{ atau } 5,82\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X2

$$\begin{aligned}
 &= (P_{ZX2}) (P_{YX2}) (r_{X1X2}) (P_{YX1}) (P_{ZY}) \\
 &= (0,203) (0,359) (0,466) (0,522) (0,799) \\
 &= 0,0142 \text{ atau } 1,42\%
 \end{aligned}$$

Total pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2, melalui Y ke Z

$$0,0582 + 0,0142 = 0,0724 \text{ atau } 7,24\%$$

## SIMPULAN

1. Insentif, disiplin, motivasi serta kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari masih dalam tergolong baik, hal ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata dalam setiap variabel masih dalam kategori baik.
2. Insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari insentif dan disiplin terhadap motivasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

Insentif dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari insentif dan disiplin terhadap motivasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

3. Insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

Insentif dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dan terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari Insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.
5. Insentif dan disiplin melalui motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, dan terdapat pengaruh langsung secara simultan sebesar 21,35% serta pengaruh tidak langsung secara simultan sebesar 3,57% sehingga total pengaruh secara simultan sebesar 24,92%, dari insentif dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

Insentif dan disiplin dan melalui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari, insentif dan disiplin melalui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh langsung X1 sebesar 21,35% dan pengaruh tidak langsung sebesar 3,57%, jadi total pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 24,92 % dan pengaruh langsung X2 sebesar 5,82% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,42% serta total pengaruh dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari yaitu sebesar 7,24% sehingga terdapat pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dari insentif dan disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Batang Hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta : Reneka Cipta
- Darlisman Dalmy, 2009, Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi, Terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Tesis*, Universitas Sumatera Utara : Medan
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Eriza Violananda Ekarendyka, 2000, pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service), *Tesis*, Universitas Brawijaya : Malang
- Gibson, I dan Donnelly, 1997, *Organizations, Behavior, Structure, Processes*, 9 Ed. Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : BPFE Undip,
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Husaini Usman, 2014, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Edisi ke 4, Jakarta : Bumi Aksara
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan*, Cetakan Ke-I. Bandung: Alfabeta.
- Leonardo Agusta, 2013, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, *AGORA*, Vol. 1, No. 3, Universitas Kristen Petra
- Lubis, K.A. 2008. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO)*, Tesis, Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Malayu S.P Hasibuan, 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. PT. Toko Gunung Agung : Jakarta
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (buku kedua). Edisi Pertama. Salemba empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung
- Morrison E.M, 1994, *Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective*, *Academy of Management Journal*, Vol. 31, p. 1543-1567
- Muhidin, S.A dan Maman, 2007, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Pustaka Setia : Bandung
- Niti Semito, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nova Retnowati dan Muslichah Erma Widia, 2012, *Manajemen Kompensasi*. Cetakan I, Bandung : Karya Putra Darwati
- Rachmawati dan Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset:Yogyakarta
- Rivai, Basri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbins, S. P, 2003, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed., Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey: Pretince Hall.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung : Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan Ke-IX, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P 2009, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Edisi 2, Rineka Cipta, Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 4, Reneka Cipta, : Jakarta
- Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan ke-2, Alfabeta : Bandung
- Suparman, 2007, *Analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Tesis, Univesitas Diponegoro, Semarang
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang:UIN Maliki Press.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syardianto, Djumadi, Bambang Irawan, 2014, *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*, *eJournal Administrative Reform*, 2(1)
- Tety Asnawi,,2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, cetakan pertama, Citra books Indonesia : Palembang
- Umar, Husein, 2007, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni, 2014, *SPSS Untuk Penelitian*, Cetakan Pertama, Pustaka Baru : Yogyakarta
- Wayan Wiriani, 2011, *Efek Moderasi Locus Of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung*, Tesis, Universitas Udayana : Denpasar
- Zuryati, 2005, *Metode Penelitian Statistika*, Remaja Rosda Karya : Bandung