

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA PAYAKUMBUH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Restu Sylvatra¹⁾, Tun Huseno²⁾, dan Heliyani³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

email: ¹restusylvatraa85@gmail.com

²tunhuseno.dr@gmail.com

³heliyani_isn@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. The effect of compensation and work discipline on the performance of Payakumbuh City Social Service employees, 2. The effect of compensation and work discipline on the motivation of Social Service employees, 3. The influence of motivation on the performance of Social Service employees, and 4. The effect of compensation and work discipline on the performance of Social Service employees with motivation as an intervening variable. This type of research is explanatory research, with survey methods. Research respondents numbered 31 people. Data was collected through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique used is quantitative analysis. To test the instruments and research hypotheses, use SEM-PLS analysis. The results of the study are: 1. Compensation has no significant effect on the performance of Social Service employees while work discipline has a significant effect on the performance of Social Service employees, 2. Compensation and work discipline have a significant effect on motivation of Social Service employees, 3. Motivation has a significant effect on the performance of Social Service employees, and 4. Motivation mediates the relationship of compensation and work discipline to the performance of Payakumbuh City Social Service employees.

Keywords: *compensation; work discipline; employee performance; motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh, 2. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial, 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, dan 4. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian adalah *explanatory research*, dengan metode survey. Responden penelitian berjumlah 31 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Untuk menguji instrumen dan hipotesis penelitian, menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian adalah : 1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial sedangkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, 2. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial, 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, dan 4. Motivasi memediasi hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh.

Kata Kunci : disiplin kerja; kompensasi; kinerja pegawai; motivasi

Detail Artikel:

Diterima: 28 November 2020

Disetujui: 29 November 2020

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting untuk mewujudkan produktivitas kerja atau kinerja. Manusia atau pegawai merupakan salah satu komponen Sumber Daya Manusia yang utama karena pegawai menjadi pengatur dan pengelola sumber-sumber daya lainnya. Walaupun didukung peralatan dan teknologi yang hebat dan canggih serta didukung modal yang besar, tetapi jika tidak memiliki manusia atau pegawai yang mampu untuk mengendalikannya, maka akan tetap sia-sia karena tujuan perusahaan tetap tidak akan terwujud. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha atau kegiatan yang tepat agar dapat menghasilkan seorang pegawai yang berkualitas.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memberdayakan pegawai. Contoh usaha untuk memberdayakan pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin kerja. Peningkatan disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan adanya peningkatan disiplin akan membuat program kerja yang telah direncanakan suatu perusahaan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan timbul kesadaran dan terbentuk perilaku pegawai yang mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh suatu perusahaan.

Perusahaan harus pandai menyusun kebijakan yang bisa meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Yang harus dilakukan perusahaan adalah pertama, menyusun aturan kerja untuk menjadi pedoman bagi pegawai dalam bekerja. Kedua, melakukan pengawasan agar tercipta karakter disiplin bagi pegawai dan terakhir, menjadikan disiplin kerja sebagai budaya bagi pegawai. Penegakan disiplin kerja harus dilakukan oleh perusahaan atau kantor karena jika diserahkan pada pegawai akan sulit terwujud. Oleh karena itu suatu kantor harus memiliki suatu sistem pembinaan disiplin pegawai yang baik terhadap pegawainya. Pembinaan disiplin dapat dilakukan dengan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk mematuhi semua aturan yang ada di kantor. Selain hal itu, juga dapat dilakukan dengan mencari solusi dari masalah atau memberikan sanksi terhadap semua pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Strategi yang tepat sangat diperlukan untuk mendorong para pegawai bersedia mengikuti aturan kerja. Strategi yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Motivasi disini diartikan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan hasil kerja yang efektif karena motivasi cenderung mengarahkan seseorang pada tujuan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja seseorang bisa berasal dari dalam diri seseorang itu (motivasi internal) dan bisa berasal dari faktor-faktor luar diri mereka (motivasi eksternal) yang mendorong mereka untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Selain itu, strategi lain yang tidak boleh dilupakan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diperoleh pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi. Kompensasi dapat berwujud fisik dan non fisik. Kompensasi wajib dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau kantor tempat ia bekerja. Kegiatan ini harus dilaksanakan karena banyak pegawai yang suka membandingkan kinerja dengan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Jika pegawai tersebut menilai kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerjanya, maka umumnya pegawai itu akan berusaha untuk menemukan pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih besar. Jika dibiarkan, hal ini tentu saja akan membuat kinerja pegawai itu menurun.

Penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah oleh Nining Syafitriningsih Tahun 2017 dengan judul "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia". Metode analisis yang dipergunakan adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Raditya Singgih Jatilaksono dalam penelitiannya Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irenk *Creative Yogyakarta*”. Uji regresi berganda adalah alat yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitiannya. Hasilnya diperoleh bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irenk *Creative Yogyakarta*.

Kemudian, Ajeng Anggi Prameswari dan Rini Nugraheni Tahun 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Gombel golf semarang)”. Pengujian hipotesis yang dipergunakan adalah uji regresi berganda. Hasilnya diperoleh semua variabel yaitu Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riga Putra Kurniawan Tahun 2016 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”. Analisa datanya menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasilnya secara bersama (simultan) variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial atau sendiri-sendiri variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Terakhir, Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati dan Wahyu Hidayat dalam penelitiannya Tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variabel pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah”. Teknik analisa data adalah regresi linier berganda dan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan survei pendahuluan, kinerja pegawai masih banyak yang dinilai rendah oleh masyarakat, tidak terkecuali dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh. Penyebabnya adalah karena masih kurangnya disiplin kerja, kurangnya motivasi dan kurangnya kompensasi yang diterima oleh pegawai Dinas Sosial sehingga kinerja yang diharapkan tidak terwujud.

Kurangnya disiplin kerja pegawai Dinas Sosial dapat terlihat dari masih kurangnya disiplin pegawai menaati peraturan-peraturan, seperti dalam hal masuk kerja, masih banyak pegawai yang keluar saat jam kerja terutama setelah apel pagi, kemudian banyak juga yang istirahat lebih cepat dan atau balik istirahat terlambat ke kantor. Faktor penyebabnya adalah karena masih rendahnya kesadaran pegawai dan jaranganya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh juga masih kurang. Pegawai Dinas Sosial hanya menerima gaji sedangkan insentif dan bonus jarang mereka terima. Jika hanya mengandalkan gaji tentu belum bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan jalan memberikan motivasi kepada pegawai. Sedangkan kompensasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena dengan adanya kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan menjadi semangat dan sungguh-sungguh untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Jika sudah demikian, tentu saja secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya.

Untuk pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh, motivasi yang diterimanya masih kurang. Hal ini karena jarang pemimpin yang memberikan motivasi kepada pegawai Dinas Sosial, baik itu dari Kepala Dinas Sosial, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Sekretaris Daerah maupun Walikota. Padahal motivasi dari

pimpinan ini sangat diperlukan pegawai untuk dapat berkinerja lebih baik sehingga tidak dinilai rendah lagi oleh masyarakat.

Kurangnya disiplin, kompensasi dan motivasi yang diterima pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh membuat kinerja mereka menjadi terganggu. Contohnya bisa dilihat dari sering tidak tepat waktunya penyelesaian tugas. Penyebabnya bermacam-macam ada yang malas, ada pekerjaan lain diluar sebagai pegawai, ada yang karena tidak dapat mengoperasikan komputer dan ada pula yang tidak begitu mengerti dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa perlu untuk meneliti tentang permasalahan ini, yang penulis beri judul: **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Payakumbuh dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memahami tentang hal-hal sebagai berikut : 1. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh, 2. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial, 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, dan 4. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dengan motivasi sebagai variabel intervening.

TELAAH LITERATUR

Banyak ahli yang mengeluarkan pendapat tentang pengertian kompensasi. Menurut Dessler (1998) kompensasi adalah : semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Komponen pertama, yaitu : pembayaran keuangan langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Komponen kedua, yaitu : pembayaran yang tidak langsung berupa tunjangan keuangan contohnya : uang asuransi dan uang liburan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan T. Hani Handoko (2001), menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), Kompensasi dibagi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Selanjutnya, J.Ravianto Putra tahun 1998, menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan tugas aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja.

Menurut Soejono (1997), faktor-faktor disiplin kerja yang mempengaruhi serta langsung menjadi indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a) Ketepatan waktu.

Keterkaitannya dengan ini, pegawai bisa dikategorikan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Seseorang memiliki disiplin kerja yang baik jika memiliki sikap yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai yang memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, meminta ijin jika tidak masuk kantor, juga termasuk dari cerminan pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi.

Malthis (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan menurut Rivai (2004) menyatakan motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Ada tiga jenis motivasi menurut David McClelland (2008), yaitu sebagai berikut :

- a) Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)
Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)
Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Mangkunegara (2001), mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pegawainya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Flippo (1990) menyampaikan bahwa unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran.
- b) Kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak.
- c) Hubungan kerja yang meliputi perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerja sama dengan rekan kerja serta atasan.
- d) Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2004). Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah penelitian survai, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Masri Singarimbun (2006) penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Sumarni, (2006), “Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas (finite) maupun tidak terbatas (infinite)”. Selanjutnya, Sumarni, (2006), “Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan

karakteristik populasi”.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh, yaitu : sebanyak 31 orang. Hal ini karena dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel mengacu pada pendapat Arikunto yang menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Payakumbuh.

Sumber Data

- a) Data primer adalah data penelitian yang didapatkan langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk memberi jawaban atas pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.
- b) Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Wawancara, Angket (kuesioner), dan Studi Pustaka.

Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2001), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert dengan memberikan nilai terhadap jawaban responden.

Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk menguji instrumen dan hipotesis penelitian, penulis menggunakan **analisis SEM-PLS** (*Structural Equation Modelling-Partial Least Square*) dengan *Software smartPLS3*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Path Coefficient model jalur

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja	0,100	0,101	0,192	0,523	0,602
Kompensasi -> Motivasi	0,893	0,895	0,035	25,331	0,000
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,157	0,158	0,048	3,278	0,001
Disiplin Kerja -> Motivasi	0,134	0,133	0,052	2,577	0,010
Motivasi -> Kinerja	0,785	0,784	0,196	4,010	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, Nilai original sample sebesar 0,100 (positif) menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik kompensasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,101 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,101 satuan. Semakin besar skor kompensasi, maka semakin tinggi skor kinerja.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 0,523 lebih kecil dari T-table 1,96 dengan nilai *p values* sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean hanya sebesar 0,101) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak**.

Kompensasi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial disebabkan karena kompensasi yang diterima pegawai Dinas Sosial dalam hal ini adalah gaji/tunjangan daerah sudah diatur sesuai peraturan yang berlaku dengan ketentuan besarnya berdasarkan golongan dan jabatan sehingga kompensasi yang diterima pegawai Dinas Sosial tidak dipengaruhi oleh kinerja yang mereka tunjukkan. Sedangkan jika pegawai Dinas Sosial mampu berprestasi atau mampu menyelesaikan tugas sesuai target, jarang atau bahkan tidak pernah pegawai Dinas Sosial yang memperoleh kompensasi atas kinerjanya tersebut.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwo Waskito tahun 2011 dengan judul penelitian “Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan produksi pada UD.Morinaga di Surabaya” dengan teknik purposive sampling dan teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling), hasilnya adalah pemberian kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu hipotesis ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riga Putra Kurniawan Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisa datanya adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara Parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, Nilai original sample sebesar 0,893 (positif) menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap motivasi pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik kompensasi pegawai maka motivasi pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,895 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan. Setiap peningkatan kompensasi 1 satuan, akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,895 satuan. Semakin besar skor kompensasi, maka semakin tinggi skor motivasi.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 25,331 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai pvalues sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,895) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi diterima**.

Hipotesis ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2004) yang menyatakan organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya. Selain itu jugamenurut Robbins dalam Yoti Gama Hita (2012) menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seseorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis 3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, Nilai original sample sebesar 0,157 (positif) menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,158 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,158 satuan. Semakin besar skor disiplin kerja maka semakin tinggi skor kinerja.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 3,278 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai pvalues sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,158) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima**.

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Purwoko dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda”. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni menjadikan seluruh karyawan sebagai objek penelitian. Penelitian yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 19 dalam menganalisis data. Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Samarinda.

Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hipotesis 4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, Nilai original sample sebesar 0,134 (positif) menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap motivasi pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik disiplin kerja pegawai maka motivasi pegawai akan meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,133 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan, akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,133 satuan. Semakin besar skor disiplin kerja, maka semakin tinggi skor motivasi.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 2,577 lebih besar dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5%, nilai pvalues sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,133) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi diterima**.

Hal ini senada dengan yang disampaikan Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Artinya disini motivasi dipengaruhi oleh sikap dan nilai-nilai, dimana disiplin kerja adalah salah satu sikap yang ada pada diri seorang individu yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi jelas disini disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi seorang pegawai.

Hipotesis 5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 1, Nilai original sample sebesar 0,785 (positif) menunjukkan motivasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai sample mean sebesar 0,784 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan motivasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,784 satuan. Semakin besar skor motivasi maka semakin tinggi skor kinerja.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 4,010 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai pvalues sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,784) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima**.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah oleh Nining Syafitri Ningsih Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia”. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan potensi yang ada dalam diri individu-individu baik sebelum maupun sesudah mendapatkan pengaruh dari unsur lain, dan merupakan dasar dalam melaksanakan sesuatu kegiatan sehingga aplikasi motivasi dapat berwujud nyata dalam bentuk kinerja. Jadi jika seseorang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Uji hipotesis Motivasi sebagai Variabel Intervening (Mediasi):

Tabel 2
Hasil Path Coefficient Variable Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0,701	0,703	0,181	3,864	0,000
Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0,105	0,104	0,051	2,072	0,039

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Hipotesis 6.1 : Motivasi memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 2, Nilai original sample sebesar 0,701 (positif) menunjukkan motivasi memiliki nilai positif dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik motivasi memediasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Nilai sample mean sebesar 0,703 menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasinya. Setiap peningkatan kompensasi dan motivasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,703 satuan. Semakin besar skor motivasi dan kompensasi, maka semakin tinggi skor kinerja.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 3,864 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai pvalues sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan motivasi mediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,703) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **Motivasi memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh diterima.**

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riga Putra Kurniawan Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisa datanya adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara Parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi dalam keadaan yang sebenarnya dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Contohnya seorang pegawai yang awalnya hanya dengan adanya kompensasi menunjukkan kinerja kurang optimal, dengan adanya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut, mempengaruhi dia untuk meningkatkan kinerjanya menjadi optimal.

Hipotesis 6.2 : Motivasi memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh

Berdasarkan Tabel 2, Nilai original sample sebesar 0,105 (positif) maka motivasi memiliki hubungan positif dalam memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai sample mean sebesar 0,104 maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasinya. Setiap peningkatan disiplin kerja dan motivasi 1 satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,104 satuan. Semakin besar skor motivasi dan kompensasi, maka semakin tinggi skor kinerja.

Sedangkan nilai *T-statistics*nya pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5% adalah sebesar 2,072 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai pvalues sebesar 0,039 lebih

kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan motivasi mediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan (pengaruhnya sesuai nilai sample mean sebesar 0,104) sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa **Motivasi memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh diterima.**

Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Nanda Erza, 2013 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan metode penetapan sampel adalah *sensus sampling*, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Selanjutnya penelitian ini menggunakan uji regresi linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru. Jadi dari penelitian ini dapat kita ketahui bahwa motivasi dengan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru. Oleh karena itu maka hasil hipotesis dalam penelitian ini tidak bertentangan atau seirama dengan penelitian terdahulu.

Dalam kondisi nyata, motivasi ini memang dapat berperan penting dalam mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Seseorang yang memiliki disiplin kerja kurang jika diberikan motivasi, dan jika motivasi ini menyentuh kepada seseorang tersebut maka akan dapat membuat dia sadar untuk dapat lebih meningkatkan disiplinnya. Setelah seseorang tersebut memiliki disiplin kerja maka tentu akan meningkatkan kinerjanya. Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial dapat juga dengan adanya disiplin kerja ditambahkan dengan motivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan di lapangan, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial. Hasil pengujian nilai *T-statistics* nya adalah sebesar 0,523 lebih kecil dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial secara signifikan tidak dapat dilakukan hanya melalui peningkatan kompensasi.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh. Hasil pengujian nilai *T-statistics* nya adalah sebesar 25,331 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk meningkatkan motivasi pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan melalui peningkatan kompensasi.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial. Hasil pengujian nilai *T-statistics* adalah sebesar 3,278 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Dinas Sosial. Hasil pengujian nilai *T-statistics* adalah sebesar 2,577 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk meningkatkan motivasi pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial. Hasil pengujian nilai *T-statistics* adalah sebesar 4,010 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan dengan pemberian motivasi.
6. Motivasi memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh. Hasil pengujian nilai *T-statistics* nya adalah sebesar 3,864 lebih besar dari

T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan dengan kompensasi ditambahkan dengan motivasi.

7. Motivasi memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Payakumbuh. Hasil pengujian nilai *T-statistics* nya adalah sebesar 2,072 lebih besar dari T-table 1,96 dengan nilai p values sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial dapat dilakukan dengan disiplin kerja ditambahkan dengan motivasi.

Saran

Peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan untuk menjadi perhatian bagi peneliti yang akan datang, yaitu :

1. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menjelaskan setiap pernyataan dalam kuesioner lebih rinci kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian, sehingga peneliti mendapatkan hasil yang lebih objektif dan jawaban sesuai dengan maksud pertanyaan diinginkan dan terhindar dari bias perseptual.
2. Untuk peneliti yang akan datang jika ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja, jangan mengambil pegawai pemerintah sebagai objek penelitian karena kompensasi yang diterima pegawai pemerintah sudah diatur berdasarkan peraturan yang berlaku sehingga pengaruhnya tidak akan signifikan dengan kinerja yang mereka tunjukkan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibuk Dr. Heliyani, SE, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim Bukittinggi, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan magister ini.
2. Bapak Dr. Yuliharsi, SE, MBA selaku Direktur Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim Bukittinggi.
3. Ibuk Dona Amelia, SE, M.Si selaku sekretaris Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim Bukittinggi .
4. Bapak Dr. Tun Huseno, M.Si selaku Dosen dan Pembimbing yang telah memberikan ilmu dan membimbing penulis sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Magister Manajemen STIE Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
6. Kepada seluruh staf TU, pegawai perpustakaan, dan karyawan Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah banyak memberikan bantuan selama masa studi.
7. Ibuk Kepala Dinas Yunida Fatwa, S.Sos, M.Si dan seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Payakumbuh yang telah memberikan dukungan untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan.
8. Istriku tercinta Anggi Putri Bungsu, SSTP yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis, serta anak-anakku Naomi Janeeta Resgi dan Mateo Abqari Resgi yang menjadi penyemangat untuk dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Orang tuaku Hamdanis dan Yasni, mertuaku Irwin Amirin dan Ernawati Zain serta seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan kasih sayang, dukungan dan motivasi kepada saya untuk dapat menyelesaikan tulisan ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan di Magister Manajemen STIE HAS Bukittinggi dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Erza, Rizky Nanda. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru*
- Flippo, Edwin B. 1990. *Manajemen Personalia Edisi Indonesia Cetakan 2*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hita, Yoti Gama, dkk. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variable pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*
- Jatilaksono, Raditya Singgih. 2016. *Pengaruh disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan CV. Abank Irek Creative Yogyakarta*
- Kurniawan, Riga Putra. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- McClellan, David . 2008. “Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg” <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2001. *Manajemen Sumber Daya Mnausia Perusahaan, Cetakan Kedua*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prameswari, Ajeng Anggi dan Rini Nugraheni. 2016. *Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Gombel golf semarang)*
- Purwoko, Agus. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda*
- Putra, J,Ravianto. 1998. *Dasar-dasar Produktivitas*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Yogyakarta: . STIE YKPN Mahmudi
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumarni, Murti & Salmah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Syafitriningsih, Nining. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia*.
- Waskito, Sarwo. 2011. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud.Morinaga Di Surabaya*. Jawa Timur : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”