

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUARA BERSAMA, JAKARTA

Tajudin^a, Taufik Supriadi^b

^{a,b} Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia

^a dientajudin56@gmail.com, ^b taufiqsupriadi@stpi-pajak.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT. VOICE WITH Jakarta. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population is 60 employees of PT. Suara Bersama is part of the Jakarta project division with saturated sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire with a Likert scale of 1 to 5. The method of data analysis using descriptive analysis with the help of software Excell and SPSS version 24.0. The results showed that (1) work discipline partially had a positive and significant effect on performance (2) motivation partially had a positive and significant effect on performance (3) Work discipline and motivation simultaneously had a positive and significant effect on performance. The implication is that to improve employee performance, it is necessary to increase work discipline and motivation through increased attendance monitoring with finger print and compensation policies in accordance with applicable regulations.

Key words: work discipline; motivation; performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SUARA BERSAMA Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 60 karyawan PT. Suara Bersama bagian divisi proyek Jakarta dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan *finger print* dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Kata kunci: disiplin kerja; motivasi; kinerja

1. Pendahuluan

Pada era revolusi industri 4.0 dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk

berkembang. Pesatnya dinamika perkembangan bisnis berimplikasi terhadap persaingan antar perusahaan. Demikian juga dengan PT Suara Bersama yang bergerak di bidang jasa konstruksi dalam mencapai keunggulan bersaing terkendala dengan

masalah kinerja karyawan, sehingga menyebabkan menurunnya target ketepatan waktu. Berdasarkan *management review* PT Suara Bersama diketahui bahwa target kerja dalam kurun waktu enam bulan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, sehingga jam kerja karyawan menjadi berkurang dan berdampak terhadap tidak tercapainya target perusahaan. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap rendahnya kinerja. Selain itu, karyawan kurang memiliki dorongan semangat dalam bekerja (motivasi) sehingga pekerjaan tidak efektif dan efisien. Artinya, motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap rendahnya kinerja

Strategi bersaing menjadi syarat bagi setiap perusahaan agar mampu menghasilkan kinerja unggul. Penetapan strategi bersaing dalam suatu perusahaan tidak lepas dari peran karyawan. Namun, setiap karyawan berbeda dalam membina disiplin kerja dan motivasinya. Masalah disiplin kerja dan motivasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Jika disiplin kerja karyawan rendah, maka berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan membina disiplin kerja dan motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan sesuai target perusahaan.

2. Kerangka Teori Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182).

Dimensi kinerja yang relevan dalam penelitian ini, yaitu: kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif (Fahmi, 2016:127), (Mangkunegara, 2017:75), (Mathis dan Jackson dalam Syaifudin, 2018:66). Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, kemauan, kemandirian (Heidrahman dan Suad dalam Sinambela, 2018:212), (Fahmi, 2016:127), dan (Mangkunegara, 2017:75).

Berdasarkan uraian tentang kinerja dari beberapa pakar di atas, disintesis kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, tercermin dari dimensi: kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif; dan indikator: ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, kemauan, kemandirian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Afandy, 2016:11). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dimensi disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2017:129). Sedangkan indikator disiplin kerja yang

relevan dengan penelitian ini yakni: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman, ketegasan (Siswanto dalam Sinambela, 2018:356), (Sutrisno (2016: 94), dan (Hasibuan, 2018:194).

Berdasarkan definisi disiplin kerja menurut para ahli, disintesis disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: disiplin preventif dan disiplin korektif; dan indikator: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman, ketegasan

Motivasi

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015:23). Sedangkan menurut Bangun (2012:312) motivasi suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dimensi motivasi terpilih adalah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno, 2016:122-125). Sedangkan indikator motivasi meliputi: gaji, fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, persahabatan, insentif, pujian, kebutuhan pengembangan diri (Notoatmodjo, 2015: 130) dan Ansory (2018:110).

Berdasarkan definisi motivasi para ahli, disintesis bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan tindakan mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi, tercermin dari dimensi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri; dan indikator: gaji, fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, persahabatan, insentif, pujian, kebutuhan pengembangan diri.

3. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT Suara Bersama bagian divisi proyek Jakarta selama 6 bulan. Populasi penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT Suara Bersama bagian divisi proyek Jakarta. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang) maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Sumber data adalah data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software Excell* dan *SPSS 24.0*.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-24. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu: jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$, maka data

sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai Signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,200	Normal
X ₁	0,05	0,180	Normal
X ₂	0,05	0,098	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
Y - X ₁	0,176	0,05	Linear
Y - X ₂	0,321	0,05	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

1. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel Disiplin Kerja (X₁), maka tingkat signifikan $0,176 > 0,05$, artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel disiplin kerja (X₁).
2. Pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel Motivasi (X₂), maka tingkat signifikan $0,321 > 0,05$, artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja (Y) dengan motivasi (X₂).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengolahan data pada SPSS pada tabel *Coefficient* sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	8.193	7.727		1.060	0.293
Disiplin Kerja (X ₁)	0.578	0.078	0.594	7.433	0.000
Motivasi (X ₂)	0.348	0.069	0.399	5.005	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,193 + 0,578 X_1 + 0,348 X_2.e$$

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi

Dari persamaan regresi linier berganda, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 8,193, artinya jika variabel bebas disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 8,193. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa disiplin kerja (X₁) dan motivasi (X₂) adalah 8,193.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) menunjukkan angka sebesar 0,578, artinya apabila variabel disiplin kerja (X₁) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,578.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₂) menunjukkan angka sebesar 0,348, artinya apabila variabel motivasi (X₂) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,348.

Hipotesis Parsial

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Variabel	thitung	Ttabel	Sig.
Disiplin Kerja	7.453	2.00	0.000
Motivasi	5.005	2.00	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

a. Disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel disiplin kerja (X_1) = 7.453 dan nilai ttabel = 2.00 dengan nilai signifikan adalah $0.000 < \alpha = 0.05$. Karena nilai thitung > nilai ttabel dan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung variabel motivasi (X_2) = 5.005 dan nilai ttabel = 2.00 dengan nilai signifikan adalah $0.000 < \alpha = 0.05$. Karena nilai thitung > nilai ttabel dan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a				
Model	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	481.848	63.447	0.000
Residual	57	7.595		
Total	59			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

c. Disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung = 63.447 dan Ftabel = 3.16 dengan nilai signifikan $0.000 < \alpha =$

0.05. Karena Fhitung 63.447 > Ftabel 3.16 dan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std Error of the Estimated
1	0.831	0.690	0.679	2.756

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,690, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 69.0%. Sisanya 31.0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja. Meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau *corporate*. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan PT. Suara Bersama, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka karyawan PT Suara Bersama taat terhadap aturan waktu, absensi, aturan perilaku dalam bekerja, peraturan organisasi, sanksi hukuman dan ketegasan.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013:824) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil

yang optimal. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suara Bersama bagian Divisi Proyek.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y).

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi karyawan PT Suara Bersama bagian Divisi Proyek sehingga kerjanya meningkat. Apabila motivasi karyawan PT Suara Bersama bagian Divisi Proyek meningkat, maka mereka akan bekerja secara kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan kerjanya.

Secara teoretis hasil penelitian ini mendukung teori Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Suparno dan Sudarwati (2014), Tuhumahena et al. (2017), serta Worang dan Roy (2019) yang

menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama bagian Divisi Proyek.

Pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama bagian Divisi Proyek. Artinya, jika disiplin kerja karyawan meningkat, akan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya disiplin kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan akan berpengaruh pada tingginya kinerja. Sedangkan tingginya motivasi karyawan akan menghasilkan kinerja tinggi. Perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan menghasilkan kinerja tinggi.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2013:824) menyatakan bahwasemakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Selain itu, menurut Winardi (2015:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Worang dan Roy (2019) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suara Bersama bagian Divisi Proyek.

5. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suara Bersama Jakarta. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah 57,8%.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama Jakarta. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 34,8%.
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama Jakarta. Besarnya kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 69,0%, sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kepada karyawan PT.Suara Bersama yang telah meluangkan menjadi informan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandy, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Ansory, A. F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Traktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rizki, Mulyani Sitti, Saputri Mona Agus. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Solok. 2019. *Jurnal PSYCHE* 165 Vol.12, No.1, 2088-5326, e-ISSN: 2502-8766.
- Posuna, Christilia O. 2013. Pengaruh Komptensi dan Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan rumah Sakit Ratu Buyang Manado. *Jurnal EMBA* Desember 2013, Vol.1 No. 4 ISSN 2303-1174.
- Rivai & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: FEUI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwati, S. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Tuhumena, Fernanda M.B, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Juni 2017, ISSN 2303-1174, ISSN 2303-2174
- Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Analisis*. Juni 2013. Vol. 2 No.1: 38 – 44 ISSN 2303-100X.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2017. *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. 2015. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Suati, Y. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN". *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1)*, 2013.

Yuniarsih, Tjutjudan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

