

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ABC KARANGANYAR

Giyono

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

e-mail: giyono.unsa61@gmail.com

ABSTRACT

Compensation, discipline to the work and work motivation are important factors in efforts to develop human resources in improving employee performance. This study aims to dig the influences of compensation, discipline to the work and work motivation of job performance. The data used in this study is primary data from questionnaires. Respondents in this study were 45 persons who are employees of ABC store Karanganyar. The validity and reliability, linear regression, determination, and hypothesis tested by SPSS version 16.0 programme. The results showed from partially and simultaneous hypothesis testing, the variables of compensation, discipline to the work and work motivation effect on employee performance.

Keywords: *compensation, discipline to the work, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian utama dalam perusahaan. Mereka merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dianggap mampu meningkatkan nilai perusahaan. Sedarmayanti (2010: 260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diperoleh pekerja pada proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang hasil kerja tersebut itu bisa dibuktikan dari sisi kualitas dan kuantitas.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu cara tersebut melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dengan benar akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012: 118).

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam pelaksanaan kerja. Karyawan/ pegawai yang berdisiplin tinggi akan taat peraturan dan bekerja dengan kesadaran tinggi tanpa paksaan. Kedisiplinan ini akan membawa pada kinerja yang baik karena bisa memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan sebaik

mungkin sesuai dengan target (Hasibuan, 2013: 191). Produktivitas kerja akan tercipta jika semua karyawan mampu melatih kedisiplinan mereka.

Motivasi adalah dorongan yang mampu meningkatkan kemauan kerja karyawan untuk memulai pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi berasal dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang bisa menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap seperti inilah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005: 61).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar. 2) Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar. 3) Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar. 4) Mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar?

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur “dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan” (Sedarmayanti, 2011: 260). Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang” (Sedarmayanti, 2011: 261) dan Sedarmayanti (2011: 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap. Sedangkan gaji dipergunakan sebagai pengganti jasa bagi tenaga kerja yang bersifat tetap. Dari uraian di atas kompensasi adalah: “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka” (Sedarmayanti, 2011: 239).

Umar (2007: 16) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Dessler (2007: 46) berpendapat bahwa kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Dari pe-

ngertian di atas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan.
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi adalah penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dan diterapkan dalam sebuah organisasi di perusahaan. Sebagian sistemasi pekerjaan didasari oleh tingkat disiplin seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang menjalankan disiplin kerja dengan baik tentunya mempermudah sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2013: 194) menyatakan kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebuah kedisiplinan yang baik adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, mengemukakan “seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis” (Hasibuan, 2013: 193).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010: 379). Mangkunegara (2009: 93), berpendapat bahwa: “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Siagian P. (2007: 138), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, antara lain Kurniadi (2012) yang menguji Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah, menunjukkan bahwa terdapat keeratatan hubungan sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Prakoso (2016) juga meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Hasilnya menyebutkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Art Studio. Hardjono (2010) juga memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adiputera (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja terhadap karyawan PT Primando Asia Infrastructure Tbk Bandung.

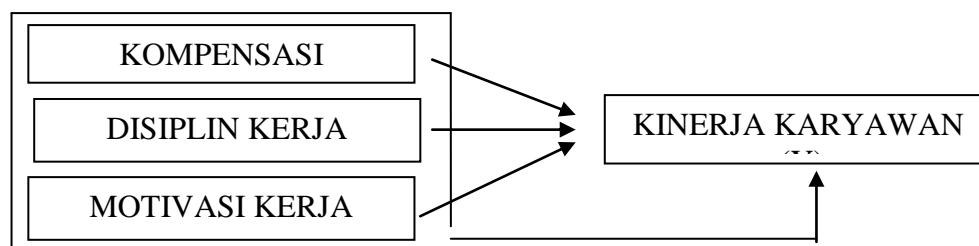
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitian yang diambil berbeda. Penelitian ini dilakukan di Toko ABC Karanganyar. Metode penelitian menggunakan analisis linear berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja; dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$: Diduga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Toko ABC Karanganyar.
 $H_a: \beta_1 \neq 0$: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Toko ABC Karanganyar.
2. $H_0: \beta_2 = 0$: Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Toko ABC Karanganyar.
 $H_a: \beta_2 \neq 0$: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Toko ABC Karanganyar.
3. $H_0: \beta_3 = 0$: Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar.
 $H_a: \beta_3 \neq 0$: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar.
4. $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Diduga kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar.
 $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko ABC Karanganyar.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
-> : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan
- X₁, X₂, X₃ : Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja
- Y : Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko ABC Karanganyar sejumlah 45 orang. Teknik yang dilakukan dalam menentukan sampel adalah metode sensus, yaitu mencatat semua elemen yang diselidiki. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian ini adalah kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket, dan penulis menggunakan Skala Likert.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas yang dilakukan menunjukkan adanya korelasi item-item seluruh pertanyaan terhadap variabel, ditunjukkan dengan *probability value* < 0,5 sehingga seluruh

pertanyaan merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel, dan instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16*, dan diperoleh hasil seperti tabel 1 berikut:

Dari tabel 1 di bawah ini diketahui nilai:

$$\begin{aligned} \alpha &= -12,649 \\ \beta_1 &= 0,431 \\ \beta_2 &= 0,489 \\ \beta_3 &= 0,399 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -12,649 + 0,431X_2 + 0,489X_3 + 0,399X_4$$

Artinya:

- a. Nilai α (konstan) = -12,649, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
- b. Nilai $\beta_1 = 0,431$, bernilai positif artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan kompensasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-12,649	2,310		-5,476	0,000
Kompensasi	0,431	0,089	0,289	4,849	0,000
Disiplin Kerja	0,489	0,121	0,434	4,052	0,000
Motivasi	0,399	0,192	0,150	2,648	0,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Printout SPSS diolah Januari 2018

- c. Nilai $\beta_2 = 0,489$, bernilai positif artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan disiplin kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
- d. Nilai $\beta_3 = 0,399$, bernilai positif artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terdapat peningkatan motivasi dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.

Uji t

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,849 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,052 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,648 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,001 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi mempu-

nyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.

Uji F

$F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($66,463 > 2,61$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3,$ dan X_4) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel dependent (Y) dengan menggunakan

$$\text{rumus: } R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Di mana:

- R^2 : Koefisien Determinasi
 JKR : Jumlah Kuadrat Residual
 JKT : Jumlah Kuadrat Tengah

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 16*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai Koefisien Determinasi (R^2) seperti pada tabel 2 berikut:

Berdasarkan hasil *print out* tersebut di bawah ini, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,856 sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932 ^a	0,869	0,856	1,543

a. Predictors: (Constant) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi

Sumber: Printout SPSS diolah Januari 2018

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,849 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai penelitian Fajar Kurniadi (2012), Medi Prakoso (2016). Kompensasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi bisa berupa materi atau immateri seperti pemberian libur/ cuti, tunjangan dan fasilitas kerja yang baik.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,052 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai penelitian Tri Hardjono (2013), Sayudha Patria Adiputera (2013). Adanya penerapan budaya disiplin kerja yang makin baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perlu ada perhatian dalam penerapan disiplin kerja seperti taat peraturan kerja, taat atasan, dan taat pada budaya kerja yang sudah baik.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,648 > 2,021$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Diduga motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai penelitian Fajar Kurniadi (2012), Medi Prakoso (2016), Tri Hardjono (2013). Motivasi tinggi dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk membangkitkan motivasi dalam diri karyawan perlu dilakukan, misalnya dengan memenuhi kebutuhan dan hak karyawan.
4. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dengan uji F maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($66,463 > 2,61$) dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,856 adalah cukup besar, yang berarti variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

KESIMPULAN

Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar; disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar; motivasi mempunyai pengaruh positif signi-

fikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Toko ABC Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, Sayudha, P. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Primarindo. *Skripsi*. Universitas Institut Teknologi Bandung.
- Desler, Gary. 2007. *MSDM*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Hardjono, Tri. 2013. "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Skripsi*. Universitas Sumatra Utara.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra. 2007. "Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Blitar." *Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Kurniadi, Fajar. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Remaja Rosdakarya
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ternate: Lep. Khair.
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio. *Skripsi*. Jakarta Pusat: Universitas Bung Karno.
- Sedarmayanti. 2010. *MSDM*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- . 2011. *MSDM*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Soffian. 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veitzal, Revai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.