

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIARAMAS TRANSPORT SURABAYA

**Ipung Yuliarko**

*ipungyuliarko7@gmail.com*

**Winarningsih**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the positive effect on the working discipline, workers' compensation and working motivation on the employees' performance of PT. Tiaramas Transport, Surabaya. While, the population was 105 employees of PT. Tiaramas Transport, Surabaya. Moreover, the data collection technique used probability sampling with questionnaires as the instrument. Furthermore, the questionnaires were distributed directly to the employees of PT. Tiaramas Transport, Surabaya. Besides, the data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regressions analysis with SPSS (Statistical Package Service Solution). The research result, from t-test, concluded working discipline had significant effect on the working performance. This could be seen with its significance sebesar  $\alpha = 0,004 < 0,05$ . Likewise, working compensation had significant effect on the working performance, as the significance sebesar  $\alpha = 0,00 < 0,05$ . Similar to working discipline and working compensation, working motivation had significant effect on the employees' performance. This could be proven with its significance sebesar  $\alpha = 0,00 < 0,05$ .*

*Keywords : working discipline, working compensation, working motivation, employees' performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh positif disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya. Populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 105 orang responden yang merupakan karyawan PT. Tiaramas Transport Surabaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan pada karyawan PT. Tiaramas Transport Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen dengan uji validasi dan uji reabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Atid Service Solution*). Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,004 < 0,05$ . Kompensasi kerja berpengaruh signifikan sebesar  $\alpha = 0,00 < 0,05$ . Begitu pula dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,002 < 0,05$

Kata Kunci : disiplin kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

PT. Tiara Mas Transport berawal sebagai perusahaan yang bergerak pada jasa transportasi darat jarak jauh. Berpusat di Sumbawa, Nusa Tenggara Barat, Tiara Mas menandai langkah awalnya dengan menghadirkan trayek Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Sumbawa-Mataram. Layanan ini dihadirkan pertama kali pada 1994 sebagaimana memiliki nomor perusahaan yang ditulis oleh Notaris bernama Dra. Nanis Chairani, M.M dengan No. 503/12210.A/436.7.17/1994 untuk memfasilitasi masyarakat yang ingin mendapatkan jasa transportasi darat yang nyaman dan aman. Pada 1995, Tiara Mas mulai memperluas jaringan layanannya hingga ke pulau Jawa. Tidak hanya penyedia jasa transportasi antar Kota Dalam Provinsi (AKDP), PT. Tiara Mas Transport juga bergerak dibidang jasa transportasi lain, yaitu bus malam, pariwisata dan paket kilat. Untuk mendukung strategi tersebut, Tiara Mas membuka rute bus Antar Kota Antar Provinsi

(AKAP) dari Sumbawa ke Surabaya dan sebaliknya. Pencapaian besar ini menjadikan Tiara Mas sebagai perusahaan pertama asal Sumbawa Besar yang memelopori layanan trayek lintas Jawa. Bus Tiara Mas memiliki rute reguler : Bima-Jakarta, Bima-Mataram, Bima-Denpasar, Bima-Malang, Bima-Surabaya, Bima-Cirebon, Sumbawa-Jakarta, Sumbawa-Malang, Sumbawa-Surabaya, Sumbawa-Mataram, Sumbawa

Surabaya adalah salah satu cabang kantor Tiara Mas dimana kantor tersebut beralamatkan di Jl. Demak No.347, Dupak, Kec. Krembangan, Kota SBY, Jawa Timur 60178, memiliki lebih dari 140 karyawan. Dimana 20 orang karyawan ditempatkan di kantor surabaya dan sisanya di garasi bus di pergudangan tanrise gedangan sidoarjo. Unit yang beroperasi di surabaya sendiri mencapai 50 unit, dimana ada 20 bus pariwisata dan 30 bus yang beroperasi sebagai bus antar kota dalam provinsi (AKDP) dimana jalurnya adalah Surabaya-Malang, Surabaya-Pasuruan, Surabaya-Probolinggo, Surabaya-Jember. Surabaya-Lumajang dan antar kota antar provinsi (AKAP)) dimana jalurnya adalah Surabaya-Cirebon, Surabaya-Jakarta, Surabaya-Bima, Surabaya-Sumbawa, Surabaya-Denpasar. Berbagai macam model bodi armada bus Tiara Mas antara lain model Scorpion king dan Scorpion X besutan karoseri Tentrem selain itu Jetbus MD, Jetbus 2, Jetbus SHD besutan karoseri Adi Putro, Legacy Sky SR 1 dari karoseri Laksana Ungaran dan masih banyak lainnya. Yang dimaksud dengan besutan disini adalah perusahaan berfokus pada pembuat kerangka untuk bus nya, tetapi mesin masih menggunakan dari merk yang ternama. Contohnya perusahaan karoseri Adi Putra membuat kerangka bus dengan model jetbus SHD yang menggunakan mesin dari merchedes atau HINO. Dilihat dari pekerjaan yang tidak kunjung terselesaikan sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang ada di kantor. Melihat masalah ini, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai mengapa karyawan P.T Tiaramas Transport cenderung tidak menggunakan waktu secara efektif untuk mengerjakan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang telah memberikan jasanya untuk perusahaan akan juga membangun semangat dalam meningkatkan kinerja para karyawan. P.T Tiara Mas Transport memberikan gaji yang dibawah standart upah di kota tersebut dimana dapat dilihat dari data gaji karyawan yang tersedia. Gaji para karyawan yang bekerja dikantor pada umumnya bersifat tetap dan diberikan setiap bulannya, tetapi berbeda dengan para *driver* dimana berupa upah bukan gaji yang diterima setiap bulannya. Perhitungan upah/gaji untuk *driver* adalah jika dalam satu bulan hanya mendapatkan kurang dari 3 kali pesanan maka mendapatkan gaji yang sudah diteapkan leh perusahaan. Tetapi jika pesanan lebih dari 3 kali, maka upah yang didapat perhitungannya adalah 60% untuk perusahaan dan 40% untuk *driver* dan kernet yang bertugas dimana pembagian itu dari hasil sewa bus yang dipesan oleh kustomer. Jadi jika semakin banyak pemesan bus pariwisata ini, maka upah yang didapat oleh *driver* dan kernet juga akan semakin banyak. Berbeda dengan yang berada dikantor, yang tambahan pendapatannya dari bonus yang ada dan dari premi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penjelasan yang sudah tertera diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tiara Mas Transport harus memperhatikan tingkat kedisiplinan , pemberian motivasi kerja serta pemberian kompensasi kerja agar kinerja karyawan P.T Tiaramas semakin meningkat dan tidak mengalami penurunan. Selain itu, Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan. Saat ini, ditinjau dari perkembangan tingkat persaingan yang semakin ketat dan pesat, hal ini menjadikan pihak perusahaan harus memperhatikan secara terus menerus dari pihak manajemen terhadap kinerja karyawannya. Ketika kinerja karyawan mengalami peningkatan perusahaan akan mendapatkan keuntungan, visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik serta kegiatan operasional perusahaan menjadi lebih terstruktur. Sedangkan apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka karyawan

menjadi tidak produktif, mengalami keterbatasan dalam bekerja. Kinerja karyawan P.T Tiaramas Transport dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan kedisiplinan bagi karyawan agar memiliki sikap untuk membantu berjalannya kegiatan operasional serta memberikan motivasi dan dorongan terhadap karyawan agar apa yang diharapkan akan terlaksana dengan baik. Dan yang terakhir perusahaan perlu menerapkan dan memberikan situasi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan akan merasa lebih mudah dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut penelitian yang telah ada, terdapat beberapa kontroversi di dalam penelitian tersebut, dari penelitian menurut Lakoy, G. F. (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Gultom, D. K. (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Harlie. M (2011) mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pengamatan dan peranan penting dari disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya ? (2). Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya ? (3). Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya ?. Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya (2). Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya (3). Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu tindakan yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk dapat menaati tuntutan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya. Selain itu disiplin kerja juga bermanfaat agar karyawan dapat menaati dan menjalankan peraturan yang ditetapkan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya apabila menciptakan disiplin kerja yang rendah maka karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak memiliki semangat dalam bekerja dan berdampak kinerja tidak optimal.

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas

besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan cara untuk mendorong dan mengarahkan potensi bawahan, agar memiliki semangat bekerja sama secara produktif dan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dikatakan sebagai tempat menyalurkan dan mendukung manusia agar mau bekerja secara kompeten dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Lakoy, G. F. (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

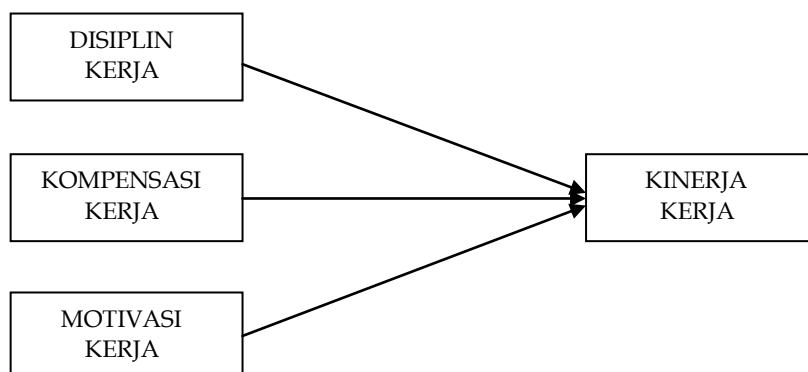
Gultom, D. K. (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sahlan, N.I. *et al* (2015) mengatakan bahwa Kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

S. dan H. Agus (2010) mengatakan bahwa Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Harlie. M (2011) mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Rerangka Konseptual**



Gambar 1  
Rerangka Konseptua

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau dijalankan karyawan tanpa adanya paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan harus berpedoman pada tingkat kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki kebiasaan menaati peraturan akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kedisiplinan ini juga mencerminkan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam membuat perusahaan atau organisasi ini berjalan. Jadi pada intinya disiplin kerja harusnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kedisiplinan merupakan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang juga akan mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

*H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009:27) Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Martoyo (2009:126) Pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membentuk stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negarasecarakeseluruhan.

*H<sub>2</sub> :Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang mendapatkan motivasi secara tepat dari pimpinan akan menciptakan semangat tinggi dalam hal bekerja dan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Dan sebaliknya apabila pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan, tingkat kinerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam mencapai tingkat produktivitas kerjanya. Tujuan dari pemberian motivasi hanya untuk kemajuan atau keuntungan yang akan didapatkan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi yang tepat agar karyawan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dapat disimpulkan motivasi merupakan cara pimpinan untuk dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan guna menguntungkan perusahaan

*H<sub>3</sub> :Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berisikan pengukuran dan pemecahan sebuah masalah yang ada berdasarkan data aktual, yaitu dengan menyajikan data , menganalisis serta menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk

mengukur pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Tiaramas Transport Surabaya. Populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tiaramas Transport Surabaya, yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang jasa transportasi bus antar kota dalam provinsi (AKDP), antar kota antar provinsi (AKAP) yang memiliki sejumlah 105 karyawan yang dapat dijadikan populasi dalam penelitian ini.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling*, merupakan teknik penentuan sampel yang dapat diambil dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu dapat dikatakan sebagai teknik yang paling sederhana. Sampel dapat diambil secara acak, tanpa memperhatikan dari tingkat kedudukan yang ada di dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini dapat mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,05)^2} = 103,73 \text{ dibulatkan menjadi } 105$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan diatas maka di dapatkan jumlah sampel sebanyak 103,73 responden dan dibulatkan menjadi 105 responden, maka sampel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 105 responden (n = 105).

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, yakni data yang diperoleh dari karyawan PT. Tiaramas Transport. Peneliti dalam hal ini memerlukan pengumpulan data dengan cara karyawan menjawab pernyataan riset yang telah disediakan dalam kuisioner dengan menggunakan metode survey.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner (angket) yaitu dengan kuisioner berisikan pertanyaan atau pernyataan dimana responden akan memberikan jawaban melalui angka yang mempunyai total skor disetiap angka tersebut. Pemberian kuisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang disiplin kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada 2 jenis variabel yaitu variabel yang digunakan merupakan variabel independen dan variabel dependen.

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau dijalankan karyawan tanpa adanya paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

## Kompensasi Kerja

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalenMotivasi

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal.

## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pertanyaan dikatakan valid. Jika  $r_{\text{hasil}}$  negatif, serta  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ , maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang sama tanpa adanya perbedaan dan relatif sama, jika akan dilakukan pengukuran kembali pada objek penelitian yang sama, relatif berarti adanya perbedaan akan diberikan toleransi terhadap perbedaan kecil diantara hasil yang telah melalui beberapa kali pengukuran, dapat dikatakan jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yaitu konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ .

## Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dikatakan sebagai studi ketergantungan mengenai variabel dependen dengan satu variabel independen, yang bertujuan untuk mengestimasi serta memprediksi rata-rata populasi variabel dependen dengan didasarkan pada nilai variabel independen yang telah diketahui. Persamaan model dalam analisis regresi linier berganda yang terdapat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$KKN = a + b_1 (DK) + b_2 (KK) + b_3 (MK) = e_i$$

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji variabel yang akan dipergunakan didalam model regresi dan mempunyai distribusi normal atau tidaknya. Cara untuk mengetahui data dapat berdistribusi normal dapat diujikan dengan metode Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogorov Smirnov dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal, sedangkan apabila nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi tidak normal. Pendekatan Grafik yaitu pendekatan yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal *p-p plot regression standart*, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi

dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. apabila persebaran data pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apabila ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Analisis regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *variance Inflation factor* (VIF) yang ada pada model regresi. Untuk mengetahui tidak ada terjadinya multikolinieritas yaitu nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan angka *tolerance* yang mendekati 1. Dengan rumus :  $VIF = 1 / 1 - R^2$ .

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Terdapat kesamaan varian pengamatan dalam model regresi, yang dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan varian yang berbeda dapat dikatakan sebagai heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur seperti ( melebar, bergelombang dan menyempit ) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui sebuah ketepatan pada model regresi untuk menaksir nilai aktual. Pengujian dapat dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Model penelitian ini memiliki ketentuan dapat diterima atau tidak dapat diterima yaitu jika nilai signifikansi  $F_{tabel} > 0,05$  maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan, sedangkan apabila nilai signifikansi  $F_{tabel} < 0,05$  maka model penelitian ini dapat dikatakan layak untuk digunakan. Untuk menghitung uji F maka dapat dilakukan dengan rumus  $df_1 = k - 1$ ,  $df_2 = n - k$ .

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen antara lain disiplin kerja , motivasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang secara menyeluruh. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 menunjukkan adanya hubungan yang lemah, dan angka 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji parsial dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi yang dapat digunakan sebagai pedoman yaitu terdapat pada nilai 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan kriteria jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dikatakan hipotesis ditolak ( tidak signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Sidoarjo. Sedangkan Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dikatakan hipotesis diterima ( signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen



yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Sidoarjo.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data Uji Validitas

Hasil uji validitas pada table 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hasil	Keterangan
Disiplin kerja (DK)	DK1	0,793	Valid
	DK2	0,682	Valid
	DK3	0,789	Valid
	DK4	0,584	Valid
Kompensasi kerja (KK)	KK1	0,360	Valid
	KK2	0,637	Valid
	KK3	0,232	Valid
	KK4	0,752	Valid
	KK5	0,448	Valid
Motivasi kerja (MK)	MK1	0,670	Valid
	MK2	0,558	Valid
	MK3	0,779	Valid
	MK4	0,507	Valid
Kinerja karyawan (KKN)	KK1	0,442	Valid
	KK2	0,769	Valid
	KK3	0,750	Valid
	KK4	0,801	Valid

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2019

Hasil uji validitasterlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,851	Reliabel
Kompensasi kerja	0,851	Reliabel
Motivasi kerja	0,851	Reliabel
Kinerja karyawan	0,851	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2019

Tabel 2 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten

yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
Konstanta	0,487	-	-
Disiplin Kerja (DK)	0,167	2,913	0,004
Kompensasi kerja (KK)	0,718	6,054	0,000
Motivasi kerja (MK)	0,270	3,149	0,002

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KKN = 0,487 + 0,167DK + 0,718KK + 0,270MK + e$$

Konstanta sebesar 0,487 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja = 0 atau tidak ada, maka Kinerja karyawan akan sebesar 0,487. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerjasebesar 0,167. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerjamempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerjameningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawansebesar 0,167 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.Koefisien regresi untuk variabel kompensasi kerja sebesar 0,718. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila kompensasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,718 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,270. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satusatuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,270 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak.Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-smirnov* (KS).Berikut ini hasil dari pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik danpendekatan uji *KolmogorovSmirnov* (KS).

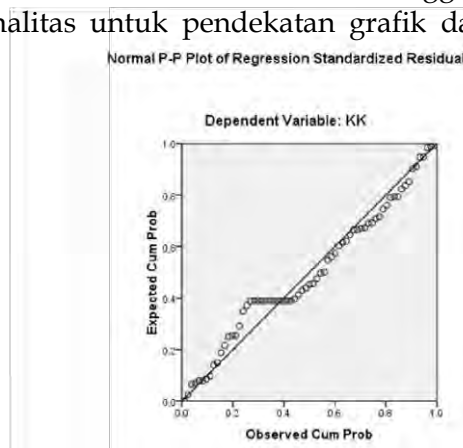
Hasil uji normalitas untuk pendekatan*Kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,726	Normal
Asymp. Signifikansi	0,668	

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4 menunjukkan uji normalitas OneSample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,668 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji normalitas untuk pendekatan grafik dapat disajikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan pada gambar di atas penyebaran titik-titik atau data berada di sekitar garis diagonal ini menunjukkan data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan kata lain distribusi titik atau data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan antara sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik melalui uji statistik non-parametrik *Kolmogorovsmirnov* (KS) maupun grafik normal *p-plot of regressionstandardized residual*, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau *VIF* < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji**  
**Multikolinieritas**

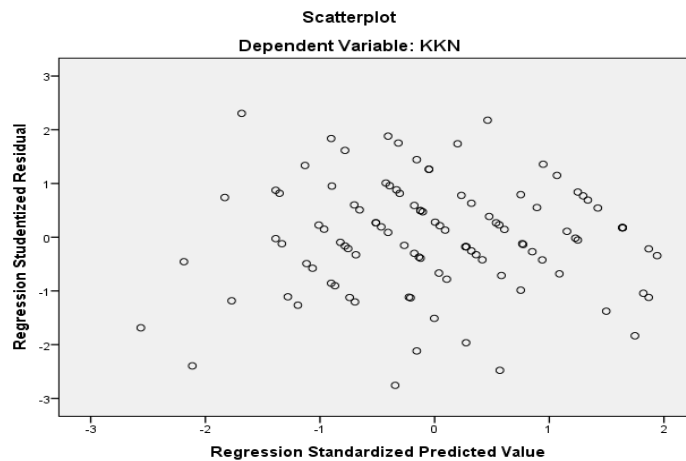
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Disiplin kerja	0,593	1,685	Non Multikolinieritas
Kompensasi kerja	0,339	2,952	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,413	2,424	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah Tahun 2019

Pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tidak terjadi perbedaan (tetap) disebut homokedastisitas sedangkan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*  
Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari gambar *scatterplot* terlihat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk model penelitian.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan stress kerjalayak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikan Uji F < 0,05 maka menunjukkan model layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

F hitung	Signifkansi	Keterangan
97,982	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 6 yang didapatkan dari hasil pengolahan data bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 97,982. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi dapat diartikan satu ukuran untuk mengukur ketepatan yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat atau variabel bebas yang dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya atau variabel terikatnya, koefisien determinasi diartikan sebagai besarnya pengaruh (dalam persentase %) variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.737	.28381

a. Predictors: (Constant), DK, KK, MK

b. Dependent Variable: KKN

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 6 di ketahui hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,863. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada diantara 0,8 - 1,00. Nilai *R Square* sebesar 0,744 atau 74,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah sebesar 73,7%, sedangkan sisanya 25,6% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh

signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ( $\alpha=0,05$ ) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji t**

Model	t	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	2,913	0,004	Berpengaruh
Kompensasi kerja	6,054	0,000	Berpengaruh
Motivasi kerja	3,149	0,002	Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2019

Tabel 8 maka dapat di jelaskan masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Hasil uji t untuk variabel DK mendapatkan nilai 0,004 nilai tersebut di bawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KKN). (2) Hasil uji t variabel KK mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Kompensasi Kerja (KK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KKN).(3) Hasil uji t variabel MK mendapatkan nilai 0,002 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KKN).

### **Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerjamempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal inidibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk disiplin kerja adalah  $\alpha = 0,004 < 0,05$  menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi untuk motivasi kerja adalah  $\alpha = 0,002 < 0,05$  menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan nilaisignifikasi untuk kompensasi kerja adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut (1). Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu  $\alpha = 0,004 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan apabila tingkat disiplin kerja pada PT. Tiaramas Transport mencapai tingkat yang baik maka karyawan akan dengan mudah meningkatkan kinerjanya. (2) Bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu  $\alpha = 0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan PT. Tiaramas Transport telah memberikan kompensasi yang baik dan sesuai sehingga karyawan memiliki semangat yang mendorong untuk bekerja dalam meningkatkan kinerjanya. (3) Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu  $\alpha = 0,002 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan PT. Tiaramas Transport telah memberikan kompensasi yang baik dan sesuai sehingga karyawan memiliki semangat yang mendorong untuk bekerja dalam meningkatkan kinerjanya. Dari beberapa variabel bebas yang telah dilakukan penelitian dari disiplin kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja, variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja, dengan memperoleh tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,004 < 0,05$

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1). Disarankan bagi PT. Tiaramas Transport Surabaya untuk lebih memperhatikan kemampuan antar individu karyawan agar pemberian tugas dan tanggung jawab lebih efisien dan efektif. (2) Disarankan bagi PT. Tiaramas Transport Surabaya untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan sesuai dengan standart pemberian gaji suatu daerah yang bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat untuk karyawan dalam bekerja serta karyawan akan dengan mudah untuk meningkatkan kinerja. (3) Disarankan bagi PT. Tiaramas Transport Surabaya agar lebih memperhatikan pemberian jaminan kesehatan pada karyawannya karena itu membuat para karyawan ,erasa terjamin atas kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat. (4) Disarankan bagi PT. Tiaramas Transport Suabaya agar memperhatikan hubungan baik antara karyawan dengan atasan agar terjalin hubungan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitan ini adalah (1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tiaramas Transport terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja. (2) Penelitian ini telah menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti..

### DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Arikutin, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gultom, D. K. (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ghozali. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harlie, M ( 2011) mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT BumiAksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. RajawaliPers.
- Lakoy, G. F.(2013) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Jakarta.
- MahsunMangkunegara, A. Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. RemajaRosdakarya. Bandung.
- Morrisa, M. 2014. *Penelitian Metode Survei, Cet-2*. Kencana. Jakarta
- Nawawi, I. 2014. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar 'Interpratama. Jakarta.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia Cetakan ke-9*. Edisi ke 4 Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Cetakan kelima. P.T.Refika Aditama Bandung.
- \_\_\_\_\_. dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Pabrik*. Edisi Kedua, Cetakan kelima P.T. Grafika Aditama. Bandung .
- Sahlan, N.I. *et al* (2015) mengatakan bahwa Kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- S. dan H. Agus (2010) mengatakan bahwa lKompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. P.T.Rafika Aditama Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Bandung.
- Soeroso. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Kencana Pranada Media Grup. Jakarta