

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PT. RADIO CAMAR SURABAYA)

Muhammad Fauzi

Muhammadfauzi0697@gmail.com

Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of compensation, motivation and working discipline on the employees performance of PT. Radio Camar Surabaya. While, the population was bility sampling 40 employees of PT. Radio Camar Surabaya. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling (saturated sampling). In line with, all population i.e. 40 employees at HRD Human Resource Development as well as the announcer at PT. Radio Camar Surabaya used as sample. Furthermore, the instrument in data collection technique, it used multiple linear regressions with SPSS. The research result concluded compensation had positive and significant effect on the employees performance. Likewise, motivation had positive and significant effect on the employees performance. Similar to compensation and motivation, working discipline had positive and significant effect on the employees performance at PT. Radio Camar Surabaya.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability* (sampling jenuh) atau melibatkan semua populasi yaitu 40 karyawan bagian HRD maupun penyiar PT. Radio Camar Surabaya dan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan metode regresi linier berganda melalui software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya.

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

### PENDAHULUAN

Salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena didalam setiap usaha pasti memerlukan sumber daya manusia sekalipun usaha itu sederhana. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, dan inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Agar semua itu dapat tercapai, perusahaan dapat memberikan pelatihan, pendidikan kepada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Di PT. Radio Camar ini belum secara maksimal menjalankan tugas-tugasnya sehingga belum dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih sering terjadinya gangguan sinyal pada penyiaran radio. Padahal telah diidentifikasi bahwa seharusnya sudah tidak ada lagi gangguan pada penyiaran radio.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada para karyawan hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antar para karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja dapat memahami dan mengetahui kebutuhan para karyawannya.

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan di perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan. Memotivasi seseorang tidak segampang yang kita kira walaupun ketentuan pengkajian telah ditetapkan dengan aturan perusahaan, hal tersebut belum tentu menjadi jaminan bahwa para karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Adanya lingkungan yang kurang kondusif, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau kurangnya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh buruk terhadap motivasi karyawan dalam bekerja, jadi tercapainya tingkat kinerja yang tinggi disebabkan adanya pemberian motivasi yang baik. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri kita sendiri, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik buat dirinya dan kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor pendorong individu untuk melaksanakan tugas tertentu, sebab itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku individu dalam kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus melalui pendidikan formal atau non formal. Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dalam bekerja. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan.

Menurut Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 yang telah menentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan masing-masing. Pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden, jumlah hari kerja yang berlaku di PT. Radio Camar Surabaya sendiri adalah 6 hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh karyawan secara efektif adalah  $\geq 7$  jam kerja. Namun kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang

bersikap tidak mematuhi jam kerja (telat) serta peraturan lainnya yang telah ditetapkan perusahaan.

Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Naibaho *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti Agustini dan Dewi (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afrita *et al.*, (2014) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, peneliti Santoni dan Suang (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, peneliti Sefriady dan Iskandar (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dapat dikemukakan adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Priansa 2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam mengembangkan kinerja. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat hasil kerja yang diukur melalui kuantitas dan kualitas dalam suatu periode tertentu dari karyawan yang menjalankan tugas yang diberikannya.

Menurut Mondy *et al.*, (dalam Priansa 2014:271) ada beberapa indikator dari kinerja karyawan, antara lain: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kemandirian, (5) Inisiatif.

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Menurut Umar (2017:16) ada beberapa indikator dari kompensasi, antara lain: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Upah, (5) Asuransi.

## Motivasi

Menurut Sudirman (2011:75) mengemukakan bahwa “motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu, dan jika dia tidak suka maka dia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut.” Menurut Hasibuan (2012:146) pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan di perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut hasibuan (2012:145) ada beberapa indikator dari motivasi, antara lain: (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kompetensi, (4) Kebutuhan akan kekuasaan.

## Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap terhormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawantunduk pada aturan dan ketetapan perusahaan, maka dapat digambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Menurut Singodimedjo (dalam sutrisno 2016:86-89) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2016:94) ada beberapa indikator dari disiplin kerja, antara lain: (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap aturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku bekerja, (4) Taat terhadap aturan lainnya.

## Penelitian Terdahulu

Afnita *et al.*, (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Level Pelaksan di Divisi Operasi PT. Pusri, Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Naibaho *et al.*, (2016)

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D Kandou, Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari *et al.*, (2016)

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BKK DEMPET, Demak. Teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Liyas dan Primadi (2017)

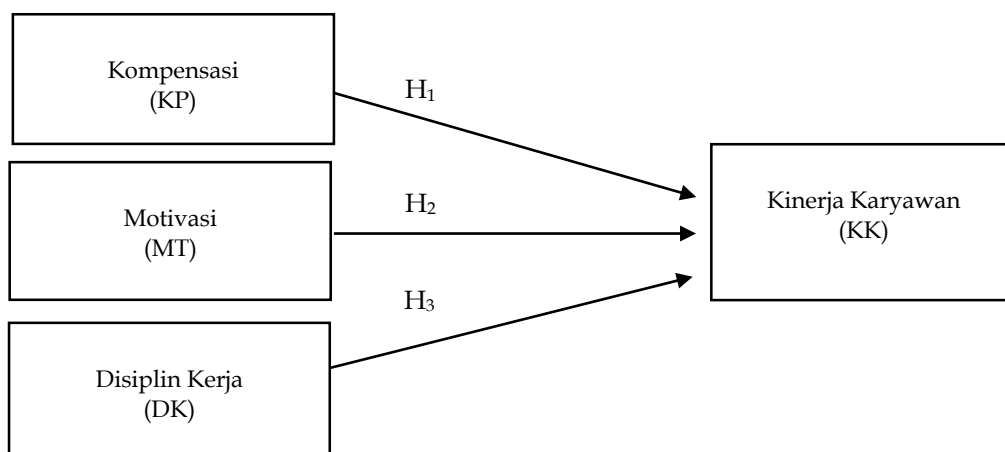
Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saleh (2018)

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pada tinjauan teori yang dikemukakan maka dapat disusun rerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (KP), Motivasi (MT) dan Motivasi (MT) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi karyawan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) adalah “sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Naibaho *et al.*, (2016), Agustini dan Dewi (2019) menyatakan bahwa kompensasi secara simulasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

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

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Santoni dan Suana (2018), Yuliana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan suatu organisasi (Nitisemito, dalam Darmawan, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Livas dan Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang telah diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang telah diteliti. Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu. Dan peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan cara mengedarkan kuesioner dan wawancara.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Radio Camar Surabaya yang berjumlah 40 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besaran peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu yang dimiliki, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana sampel diambil dari seluruh populasi karyawan di PT. Radio Camar Surabaya.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang

diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang dibagikan kepada responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang disebarakan kepada responden karyawan PT. Radio Camar Surabaya. Dalam kuesioner yang akan ditanyakan penulis adalah bagaimana Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Untuk kuesioner, data yang akan diperoleh adalah berupa nilai skor dan untuk menentukan skor jawaban menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu pendapat, resepsi dan sikap dari individu maupun kelompok tentang suatu fenomena sosial. Skala ini mempunyai kategori tingkatan, tingkatan tersebut memiliki nilai yang relatif atau tidak *absolute*. Berikut susunan skala *Likert* sebagai berikut: (1) Sangat Setuju: diberi skor 5, (2) Setuju (S): diberi skor 4, (3) Cukup Setuju (CS): diberi skor 3, (4) Tidak Setuju (TS): diberi skor 2, (5) Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1.

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

#### **Variabel**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (KP), Motivasi (MT), Disiplin Kerja (DK).

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK).

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Kompensasi (KP)**

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil kerjanya dimana imbalan tersebut berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung. Terdapat beberapa indikator: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Asuransi.

##### **Motivasi (MT)**

Motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa indikator: (1) Kebutuhan akan berprestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kompetensi, (4) Kebutuhan akan kekuasaan.

##### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Terdapat beberapa indikator: (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan PT. Radio Camar Surabaya, (3) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

##### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu. Terdapat beberapa indikator: (1) Kuantitas pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Inisiatif.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang diperoleh dengan tujuan membuat kesimpulan secara umum. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif. Prosentasi metode analisis deskriptif dapat menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Total Skala}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau sahkan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai Signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau  $> 0,6$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MT + \beta_3 DK + e$$

Dimana:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_3$  = Koefisien regresi

KP = Kompensasi

MT = Motivasi

DK = Disiplin Kerja

e = Standart eror.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan suatu nilai residual ( $e_i$ ) yang sudah dikumpulkan apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat menggunakan uji *Chi Kuadrat* yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*) menunjukkan apabila besarnya: (a) Nilai *asympt. Sig (2-tailed)*  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas distributor



normal. (b) Jika besarnya nilai *asympt. Sig (2-tailed)* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas pada penelitian tidak terdistributor normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Tidak terjadi korelasi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila berkorelasi, maka variabel bebas tidak sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi dengan menggunakan ukuran *Tolerance* dan *Variance Inflation factor (VIF)*, yaitu: (a) Jika nilai toleransi lebih besar  $\geq 0,10$  atau nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, (b) Jika nilai toleransi lebih besar  $\leq 0,10$  atau nilai VIF > 10, maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya penyimpangan pada uji asumsi klasik berupa adanya ketidaksamaan varian dari ancaman untuk semua pengamatan pada model regresi, maka digunakanlah uji heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang biasa digunakan diantaranya yaitu uji *Glejser*, *scatterplots* dan mengamati pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi *spearman*. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengamati hasil grafik *Scatterplots*.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat (Sugiyono, 2014:192). Penguji penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (b) Jika nilai signifikan > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak digunakan pada penelitian.

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

Uji koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarvariabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> : Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda, peneliti menggunakan perhitungan program SPSS dengan ketentuan sebagai berikut: a) jika nilai R<sup>2</sup> = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. b) jika nilai R<sup>2</sup> = 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Langkah-langkah sebagai berikut: 1) perumusan hipotesis, H<sub>0</sub> :  $\beta_i \leq 0$  (artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan). H<sub>a</sub> :  $\beta_i > 0$  (artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan). 2) menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%). 3) menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = rata-rata sampel

$\mu$  = rata-rata populasi

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Berikut hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi pearson yang diolah dengan bantuan program SPSS:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Variabel	Indikator	koef. korelasi	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Kompensasi	KP <sub>1</sub>	0,640		Valid
	KP <sub>2</sub>	0,512	0,000	Valid
	KP <sub>3</sub>	0,526		Valid
	KP <sub>4</sub>	0,781		Valid
Motivasi	MT <sub>1</sub>	0,472	0,002	Valid
	MT <sub>2</sub>	0,373	0,018	Valid
	MT <sub>3</sub>	0,590	0,000	Valid
	MT <sub>4</sub>	0,351	0,026	Valid
Disiplin Kerja	DK <sub>1</sub>	0,583		Valid
	DK <sub>2</sub>	0,616		Valid
	DK <sub>3</sub>	0,569	0,000	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,715		Valid
Kinerja Karyawan	KK <sub>1</sub>	0,806	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,836	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,350	0,027	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,558	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 16 item menunjukkan valid, karena nilai signifikansi lebih < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan telah valid.

#### Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas dengan perhitungan koefisien korelasi pearson yang diolah dengan bantuan program SPSS:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,711	4	0,6	Reliabel
Motivasi (MT)	0,659	4		Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,705	4		Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,684	4		Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya secara linier. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.
Kompensasi	0,713	0,000
Motivasi	0,144	0,015
Disiplin Kerja	0,203	0,005
Konstanta	0,484	

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 3, persamaan regresi yang di dapat adalah:  
 **$KK = 0,484 + 0,713KP + 0,144MT + 0,203DK + e$**

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, semakin kuat motivasi yang diberikan dan semakin kuat disiplin kerja karyawan maka dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dikatakan normal, apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan layak untuk digunakan. Berikut hasil uji normalitas:

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

One Sample Kolmogorov - Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,663
Asymp.Sig (2-tailed)	0,772

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4 diketahui bahwa besarnya nilai *AsympSig (2-tailed)* sebesar  $0,772 > 0,050$  hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF untuk model regresi dapat disajikan pada Tabel 5:

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

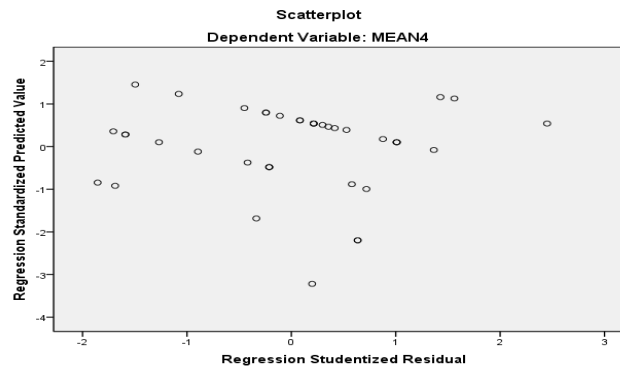
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
KP	0,889	1,112	Bebas Multikolinieritas
MT	0,993	1,008	Bebas Multikolinieritas

DK	0,903	1,107	Bebas Multikolinieritas
----	-------	-------	-------------------------

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 5, memperlihatkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen bernilai  $\leq 10$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2019  
Gambar 2: Heteroskedastisitas pada Linier Berganda

Dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas apabila, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**  
**Anova**

Model	Sum of Square	Df	Mean of Square	F	Sig.
Regression	1,532	3	0,511	39,466	0,000
Residual	0,466	36	0,013		
Total	1,998	39			

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil output tabel 6 tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (5%) yang berarti menunjukkan pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876	0,767	0,747	0,11377

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 7 diketahui R square ( $R^2$ ) sebesar 0,767 atau 76,7% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 76,7\% = 23,3\%$ ) dikontribusi oleh faktor lainnya.

### Uji Hipotesis (Uji t)

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

Variabel	Unstandarized Coefficients		$t_{hitung}$	Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Ket
	B	Std. Error				
Kompensasi	0,703	0,094	7,745	0,000	0,05	Signifikan
Motivasi	0,144	0,056	2,562	0,015	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	0,203	0,067	3,027	0,005	0,05	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 8 hasil pengujian hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,713 dan Sig sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai Sig tersebut  $< Sig (0,05)$  maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,144 dan Sig sebesar 0,015 yang berarti bahwa nilai sig tersebut  $< Sig (0,05)$  maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Camar Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada 8, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,203 dan Sig sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai Sig tersebut  $< Sig (0,05)$  maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya. Pemberian kompensasi berupa insentif sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena tidak semua perusahaan memberikan penghargaan atas memotivasi karyawan lain, maka dengan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017:119) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini dan Dewi (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya. Pemberian motivasi yang kuat berupa kebutuhan akan kekuasaan membuat karyawan bisa berkuasa atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012:146) pemberian motivasi yang kuat kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoni dan Suana (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radio Camar Surabaya. Penegakkan disiplin yang kuat dalam taat aturan waktu dalam bekerja seperti absensi yang tinggi sangatlah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Singodimadjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin merupakan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Radio Camar Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah pertama, untuk perusahaan yaitu walaupun dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebaiknya juga perusahaan memperhatikan semua permasalahan yang ada di PT. Radio Camar Surabaya agar menciptakan suatu kinerja yang diinginkannya. Kedua, untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel bebas lainnya, karena masih banyak lagi faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini bisa mencapai kesempurnaan yang diinginkannya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afnita, M, M., Muis, dan F. Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* 3(2).
- Agustini, N. K. I., dan A.A S. K. Dewi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Umud* 8(1).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Hasibuan, S. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Askara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Askara. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Liyas, J. N. dan R. Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2(1).
- Mangkunegara, A. P. 2003. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan keempat*. Alfabeta. Bandung.
- Naibaho, S., L. Kawet, dan C. Kojo. 2016. Pngaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. DR. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(2).
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rusman. 2015. *Pembelajaran Tematik Terpadu Teori, Praktik dan Penilaian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sadirman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo. Jakarta.
- Saleh A. R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti* 11(21).
- Santoni, N. P. C. C., dan I. W. Suana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Umud* 7(10).
- Sari, E. K., M. M. Minarsih dan E. Gagah. 2016. Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD. BKK Dempet Kabupaten Demak). *Journal Of Management* 2(2).
- Sefriady, D. F., dan D. A. Iskandar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi)* 2(1).
- Setiawan, K. C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* 1(2).
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, H. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2).