

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Oleh :

Rahmatullah Pratama

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
e-mail: rahmatullah95@upiptk.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja dan satu Variabel Dependen Kinerja Pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi dan Regresi Berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4). Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R^2 (*R Square*) sebesar 0,651 atau 65,1%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Melaksanakan kegiatan operasionalnya, sebuah perusahaan baik perusahaan industri, perusahaan dagang maupun perusahaan jasa akan bergerak secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Keberhasilan utama di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada berbagai aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan yang diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja atau seorang pegawai yang berkualitas serta dapat diandalkan untuk meningkatkan kinerja dan aktivitas operasional perusahaan secara konsisten. Pengelolaan sumber daya manusia, salah satu faktor utama yang terpenting adalah kinerja pegawai.

Mengacu pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, peneliti mengambil penelitian dikantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai suatu instansi pemerintah yang mengelola tentang pelayanan dalam bidang pembelajaran dan pendidikan yang pelaksanaan tugas pokoknya berupaya mewujudkan pelayanan belajar dan mengajar yang handal dan lancar guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada bidang pendidikan. Namun, dalam melaksanakan tugas tersebut terdapat banyaknya masalah yang terjadi. Masalah tersebut berupa kurangnya disiplin kerja, kompensasi dan motivasi pegawai dalam bekerja yang dapat terlihat pada data kinerja

pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2015 dan 2016 yang terangkum dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2015 – 2016

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Kinerja Tahun 2015		Kinerja Tahun 2016	
			Capaian	Skala	Capaian	Skala
1	Sekretariat	19	80,03 %	Baik	82,03 %	Baik
2	Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat	15	77,10 %	Baik	76,30 %	Baik
3	Pembinaan Sekolah Dasar	9	78,15 %	Baik	75,81 %	Baik
4	Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	11	78,07 %	Baik	76,67 %	Baik
5	Pendidik dan Tenaga Kependidikan	10	78,69 %	Baik	77,59 %	Baik
6	Kebudayaan	12	84,32 %	Baik	81,72 %	Baik
7	Pengawas	14	81,43 %	Baik	80,24 %	Baik
TOTAL		90	79,68 %	Baik	78,62 %	Baik

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2015 – 2016 dimana kinerja pegawai pada tahun 2015 sebesar 79,68 % dan tahun 2016 sebesar 78,62 %. Walaupun alasan menurunnya kinerja pegawai tersebut berbeda-beda, hal ini akan berdampak pada buruknya pelayanan yang diberikan kepada peserta didik dan akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat.

Melalui data tersebut dapat dilihat bahwa jika tingkat kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan meningkat

maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika tingkat kedisiplinan menurun maka kinerja pegawai akan menurun, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu teladan pimpinan, keadilan dan sanksi hukum. Sama halnya dengan kompensasi bahwa jika tingkat pemberian kompensasi suatu instansi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika pemberian kompensasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu gaji, upah dan bonus.

Begitu juga dengan pemberian motivasi bahwa jika pemberian motivasi perusahaan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika pemberian motivasi perusahaan rendah maka kinerja pegawai akan menurun, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu kompensasi, reward dan lingkungan kerja.

Disimpulkan bahwa menurunnya kinerja pegawai yang terjadi pada tahun 2015 – 2016 yang dilihat berdasarkan data kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan masih belum dapat mencapai aspek kinerja pegawai yang optimal, hal ini disinyalir disebabkan masih kurangnya tingkat disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Jl. H. Agus Salim Painan (25613) Telp. 0756-21602 Fax. 0756-21502. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 90 pegawai dan sekaligus dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Korelasi

Correlations

	X1	X2	X3	Y
X1 Pearson Correlation	1	,759** ,000 90	,728** ,000 90	,747** ,000 90
Sig. (2-tailed) N				
X2 Pearson Correlation	,759** ,000 90	1	,721** ,000 90	,738** ,000 90
Sig. (2-tailed) N				
X3 Pearson Correlation	,728** ,000	,721** ,000	1	,731** ,000

	90	90	90	90
Sig. (2-tailed) N				
Y Pearson Correlation	,747** ,000 90	,738** ,000 90	,731** ,000 90	1 90
Sig. (2-tailed) N				

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer diolah

Interprestasi dari tabel hasil analisis korelasi diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kompensasi (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,759 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.
2. Korelasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,728 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.
3. Korelasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif yaitu sebesar 0,747 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.
4. Korelasi antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel motivasi kerja (X_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,721 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.
5. Korelasi antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif yaitu sebesar 0,738 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.
6. Korelasi antara variabel motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) bernilai positif yaitu sebesar 0,731 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, kuat dan signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.651	2.668

a. Predictors: (Constant). X3. X1. X2

Sumber : SPSS versi 21.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,651 atau 65,1%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel

dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,651 atau 65,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,349 atau 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (constant)	7.982	2.461		3.243	.002
X1	.280	.093	.315	3.005	.003
X2	.270	.098	.286	2.750	.007
X3	.259	.086	.295	2.996	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 7,982 + 0,280X_1 + 0,270X_2 + 0,259X_3$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 7,982 artinya apabila disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja pegawai tetap sebesar konstanta 7,982.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,280 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi kompensasi dan motivasi kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,280 satuan bobot.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,270 artinya apabila kompensasi ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,280 satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,259 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi disiplin kerja dan kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,259 satuan bobot.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Faktor Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₁)	3,005	1,988	0,003
Kompensasi (X ₂)	2,750	1,988	0,007
Motivasi Kerja (X ₃)	2,996	1,988	0,004

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dengan nilai signifikan 0,003 < 0,050 dan nilai t_{hitung} 3,005, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis 1 diterima, hasil ini

didukung oleh penelitian Sutrisno, Dkk (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kompensasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₂) dengan nilai signifikan 0,007 < 0,050 dan nilai t_{hitung} 2,750, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis 2 diterima, hasil ini didukung oleh penelitian Damayanti, Dkk (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₃) dengan nilai signifikan 0,004 < 0,050 dan nilai t_{hitung} 2,996, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti motivasi kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hipotesis 3 diterima, hasil ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andrani (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1203.314	3	401.105	56.338	.000 ^b
Residual	612.286	86	7.120		
Total	1815.600	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant). X3. X2. X1

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan dengan nilai F_{hitung} 56,338, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan pimpinannya harus mampu meningkatkan :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,003 > 0,050), maka dapat diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima dengan

- artian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno, Dkk (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,007 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Damayanti, Dkk (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,004 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Andrani (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima dengan artian disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,003 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan tingkat signifikan lebih

kecil dari alpha ($0,007 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,004 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 > 0,050$), maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan
 - a. Kepada pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai karena variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja.
 - b. Kepada pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan lebih memperhatikan hak-hak atau kompensasi yang harus diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang mereka harapkan dan wajib mereka terima setelah melakukan pekerjaan yang telah dikerjakan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Kepada pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja terhadap pegawainya dengan cara memperhatikan prestasi kerja yang dicapai, memberikan kekuasaan-kekuasaan yang sepatutnya didapatkan, dan melakukan pendekatan antara pimpinan terhadap bawahan agar dapat bekerja sama dengan baik.
2. Bagi Penulis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja

Karyawan. Mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner *link* untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang dan perusahaan-perusahaan lainnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
Wijaya, Tanto, Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Tesis. AGORA Vol. 3, No. 2.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Agiel Puji, Dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jurnal UNS. Vol 2 No 1, Oktober 2013: 155-168.
- Edison, Emron, Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Bandung : Bandung.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, Vivi Nila, Dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Tesis. Padang : Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Tesis. Semarang : Unpand.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.