

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN NANGGALO KOTA PADANG

Alfa Harryoga Darwin^{1*}, Afriva Khaidir²

Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang^{1,2}

*Corresponding Author : alfadarwin09@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang Adapun variabel penelitian ini adalah pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (sebagai variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (sebagai variabel terikat). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara langsung dan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Hasil Penelitian variabel insentif terhadap Kinerja ASN (P1y) sebesar 4,84%, Motivasi kerja terhadap Kinerja ASN (P2y) sebesar 9,49%, disiplin kerja terhadap Kinerja ASN (P3y) yaitu sebesar 10,96%. Insentif terhadap Disiplin kerja (P1X3) sebesar 6,2%, Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja (P2X3) sebesar 45,1% dengan residual sub struktur jalur 1 (e1) sebesar 55,7% dan residual sub struktur jalur 2 (e2) sebesar 65,2%. Dari hasil pengujian sobel tes terhadap insentif (X1) sebesar 2,002 dan motivasi kerja (X2) sebesar 2,056 terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui disiplin kerja (X3) didapat nilai Z hitung yang lebih kecil dari Z tabel > 1,98 yang berarti variabel disiplin kerja (X3) mampu memediasi variabel insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulan dari penelitian bahwa Hipotesis secara langsung dan tidak langsung dari variabel Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel disiplin kerja menjadi variabel antara dalam mempengaruhi kinerja pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang.

Kata kunci : insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Problem lifted in this research is " Officer Performance In Subdistrict of Nanggalo of Padang Town of As for this research variable is Incentive influence, Motivate the Job and Discipline Work (Idependence variable) and Officer Performance (as dependence variable). This research aim to lay open the, Incentive Influence, Motivate the Job, and Discipline Work directly and indirectly to Performance of Officer Officer [In] Subdistrict of Nanggalo of Padang Town. Result of Research of incentive variable to Performance ASN (P1Y) [of] equal to 4,84%, Motivation work to Performance ASN (P2Y) [of] equal to 9,49%, discipline work to Performance ASN (P3Y) that is equal to 10,96%. Incentive to Discipline work the (P1X3) [of] equal to 6,2%, Motivation work to Discipline work the (P2X3) [of] equal to 45,1% by residual [is] sub of band structure 1 (e1) [of] equal to 55,7% and residual of sub of band structure 2 (e2) [of] equal to 65,2 Conclusion from research that Hypothesis directly and indirectly from Incentive variable, Motivate the Job and Job Discipline proven to own the positive influence and signifikan to Officer Performance, discipline variable work to become the variable [of] [among/between] in influencing officer performance [In] Subdistrict of Nanggalo of Padang Town.

Keywords : incentive, work motivation, work discipline, performance employee

PENDAHULUAN

Pegawai adalah asset terpenting bagi suatu instansi pemerintahan. Pegawai sebagai Sumber Aparatur Negara memiliki peranan yang strategi dan berdayaguna tidak saja sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana ,dan juga sebagai mengayomi masyarakat dan lingkungan segala bentuk penilaian dan kegiatan yang ada dan terprogram dalam

melaksanakan tugas pemerintahan. setiap Instansi pemerintahan dituntut memiliki aparatur yang cerdas mempunyai intelegensi yang tinggi, handal, bekerja yang kuat dan mempunyai kedisiplinan dan dapat dipercaya hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat mengerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan suatu kantor memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan kinerja tersebut seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2011).

Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Menurut Kartono (2012:22) kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran Insentif. Karyawan yang bekerja keras dengan mematuhi etika kerja, tentunya akan memperoleh hasil kinerja yang lebih baik. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, karyawan harusnya memiliki *Insentif* yang baik pula. Penilaian kinerja Di Kecamatan Nanggalo tahun 2017 ini menjadi salah satu bahan untuk pengukuran kinerja Pemerintah Provinsi sesuai Penetapan Kinerja yang ada. Kendala-kendala yang dihadapi pada tahun 2017 dapat dijadikan cermin untukantisipasi pada tahun-tahun berikutnya

Setiap aspek kinerja pegawai memiliki nilai berbeda-beda Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang Padang. Evaluasi pegawai tahun 2017 Rata-rata pegawai dilihat dari kedisiplinan ketepatan masuk jam kerja memiliki nilai 69,0% (baik), ketercapaian kualitas dalam penyelesaian tugas, sebesar 74,0% (baik), ketepatan menyelesaikan tugas 58,6% (kurang), motivasi dalam kerja 57,8% (kurang), wawasan kerja 82,1% (sangat baik), faktor pengaruh gaji 54,6% (kurang), budaya kerja 70,4% (baik), dan tambahan pengasilan/insentif/kompensasi 59,2% (kurang). Dari fenomena tersebut dapat dilihat Kinerja pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang Padang masih belum optimal disinyalir disebabkan oleh Insentif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja.

Dalam rangka pelayanan prima tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan kinerja dan tingkat disiplin yang baik dari para pegawai Kecamatan Nanggalo Kota Padang yang tentunya telah menerima insentif untuk meningkatkan disiplin yang tentunya akan meningkatkan kinerja para pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Namun kondisi yang terlihat pemberian TPP/insentif tidak membuat pegawai lebih disiplin ataupun meningkatkan kinerjanya, pegawai cenderung menjalankan tugas sebagai rutinitas tanpa adanya peningkatan kearah yang lebih baik. Dari permasalahan yang terjadi adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk

mencapai prestasi kerja, tidak adanya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, teman sekerja yang tidak punya semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai untuk bekerja. Dari fenomena yang ada merupakan indikator yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pegawai Kantor Camat Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang telah ada yaitu dalam pelaksanaan tugas harus transparan, terbuka, tidak menutup-nutupi, adanya relevansi antara program, kegiatan dengan hasil yang diharapkan, memberikan pelayanan yang baik kepada siapa saja baik kepada masyarakat maupun sesama pegawai. Pegawai dituntut bekerja dengan mempedomani peraturan-peraturan yang ada, agar tidak terjadi penyimpangan maupun kendala dalam penyelesaian tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara langsung dan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Di Kecamatan Nanggalo Kota Padang.

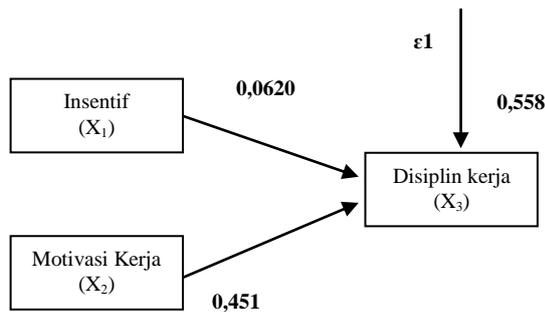
METODE

Berdasarkan kajian permasalahan serta tujuan penelitian, maka metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif menggunakan persamaan struktural yaitu kausalitas dimensi pengaruh Insentif (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap Disiplin kerja (X_3), dan kausalitas Insentif (X_1), motivasi kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) Terhadap kinerja (Y) serta kausalitas Insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X_3). Konsepsi penelitian peneliti adalah model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Nanggalo Kota Padang yang berjumlah 72 orang, terdiri pegawai Kecamatan & Kelurahan. Dalam penelitian ini sampel dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah pegawai 62 orang. Data yang digunakan adalah data Sekunder dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala *likert*). Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Pengujian signifikansi terhadap hipotesis secara langsung dilakukan dengan uji t dan uji F, t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

HASIL

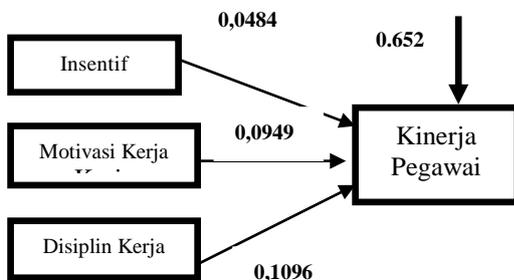
Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel Insentif (X_1) terhadap Disiplin kerja (X_3), Variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (X_3), dan Variabel Insentif (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y), Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis.

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Substruktur jalur 1 dan Sub Struktur 2. Hasilnya maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub struktur 1 dapat digambarkan pada skema.



Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel insentif (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3) yaitu kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 0,451 atau 45,1%.

Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Insentif (X_1) Motivasi kerja (X_2) terhadap Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,558. Hasilnya maka koefisien jalur dan koefisien jalur residual Sub struktur 2 dapat digambarkan:



Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel insentif (X_1), terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 0,048 atau 4,8%. Kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,0949 atau 9,49%., sedangkan kontribusi pengaruh langsung variabel disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,1096 atau 10,96%. Koefisien jalur untuk residual substruktur 2: Insentif (X_1) Motivasi kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,652.

Pengaruh tidak langsung antara insentif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (X_3). Kontribusi pengaruh tidak langsung variabel insentif (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 0,0181 atau 1,81%.

Pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (X_3). Kontribusi pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X_3) yaitu sebesar 0,0685 atau 6,85%.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas di mana terdapat pengaruh langsung variabel insentif (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3) sebesar 0,0620, motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (X_3) sebesar 0,451, insentif (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 0,0484. variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,0949, variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,1096, variabel insentif (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (X_3) sebesar 0,0181, dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,0685.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2,002, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,002 > 1,98$ dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan antara insentif dan

kinerja melalui disiplin kerja. Hasil perhitungan *sobel test* mendapatkan nilai z sebesar 2,056, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2,056 > 1,98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja melalui disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Tamzil Yusuf (2017) Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin karyawan secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan hingga mencapai 83,7%. Selain itu, Suwardi (2011) Hasil penelitian motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional secara langsung dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Pati) terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara. sedangkan Holil (2012) Hasil penelitian secara langsung dan tidak langsung, Motivasi berprestasi dan Disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara. Maya Dewi (2014) Budaya Organisasi, Insentif dan Disiplin Kerja secara langsung dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd Pal) Kota Banjarmasin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu secara langsung pengaruh insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi 4,84%. Dengan meningkatnya insentif maka akan dapat menentukan kinerja pegawai meningkatkan proses dan kualitas hasil kerja. Secara langsung pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi 45,1%. Dengan meningkatnya insentif maka akan dapat menentukan kinerja pegawai meningkatkan proses dan kualitas hasil kerja. secara langsung pengaruh insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi. Dengan meningkatnya insentif maka akan dapat menentukan kinerja pegawai meningkatkan proses dan kualitas hasil kerja. Secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh tidak langsung antara insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dari hasil pengolahan data secara tidak langsung diketahui bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja signifikan. terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dari hasil pengolahan data secara tidak langsung diketahui bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sangat signifikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta, Aswaja Pressindo
- Anoraga, Pandji.(2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, "Pengaruh Kepemimpinan, Sress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPP Boyolali". *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1, Juni 2016, Diakses tanggal 30 agustus 2016*
- Bety, dan Nujmatul, (2013), Pengaruh *Insentif* pada kinerja karyawan, *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol. 9 No 2.
- Dharma, Surya (2010). *Manajemen Prestasi Kerja: Edisi Pertama: Rajawali, Jakarta*.
- Dewi, Sari Permata, Tharharita (2012), Pengaruh Pengendalian , Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SBPU Anak Cabang Perusahaan RB Group, *Jurnal Nominal Nomor 1, Vol, 1 No. 1 Fak.Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Davis, Keith & John W Newstrom, (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusi* . Jakarta, kencana Prenada Media Group .
- Edy Sutrisno. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 3. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Fita, Sari, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Insentif* terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua", *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, [S.l.], v. 2, n. 7, july 2013. ISSN 2302-8912*.
- Gusti (2012), Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, *Jurnal Nominal Nomor 1, Vol, 1 No. 1 Fak.Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Harianta, Janata, (2012), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali", *Jurnal Transformasi Vol.XIV No 22 Tahun 2012*
- Handoko, T. Hani. Waluyo, 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Holil. Muhammad, Sriyanto . Agus (2012) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*. Tesis. Universitas Budi Luhur
- Kamisa, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kamus Populer)*, Jakarta Surabaya: Kartika.
- Mathis, Robert, L Dan Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Masngudi, H. 2012. *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta

- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- SL. Triyaningsih (2014), “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta”, *Informatika edisi September 2014 Vol. 1 No. 2 (ISSN 2337-5213)*
- Yuli Suwati, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55
- Wibowo. 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.