

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyudi

Universitas Pamulang, Banten
tahfizz@gmail.com

Submitted: 03rd April 2019/ **Edited:** 20th June 2019/ **Issued:** 01st July 2019
Cited on: Wahyudi. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic,
Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
DOI: 10.5281/zenodo.3269399
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

ABSTRACT

The poor performance of employees is not just a matter of attitude, other things like not reaching the target and customer complaints. Therefore a performance study is needed, and this study specifically examines the effect of motivation and discipline on performance. The quantitative approach is used, the research method uses associative causal, the analysis unit is a bank employee, and the research instrument uses a questionnaire with a Likert scale. The analysis method used is multiple linear regression analysis with a sample of 52 and the sampling technique used is a saturated sample technique. Furthermore, the research was carried out by testing with the stages of analysis that included descriptive analysis, validity test, reliability test, linear regression test, correlation coefficient test, simultaneous test and test coefficient of determination. The results showed that the contribution of motivation and discipline to performance was significant. This finding explains that performance will not be achieved if one of them lacks motivation and discipline rules.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Terjadinya perubahan lingkungan global menyebabkan pola persaingan menjadi lebih kompleks dan tidak beraturan, akibatnya tensi persaingan menjadi sengit, dan menuntut setiap pelaku usaha meningkatkan kapasitas berbisnis yang inovatif. Pada titik ini perusahaan menyadari, bahwa satu-satunya harapan dari masalah tersebut adalah peran sumber daya manusia. Dengan kata lain, optimalisasi kinerja organisasi bermuara pada kualitas kerja karyawan, maka upaya harus dilakukan sejak dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Tentu perusahaan menyadari, karyawan tidak menjadi profesional secara instan, butuh dukungan dan sistem manajemen yang

berorientasi pada pengembangan dan peningkatan potensi pegawai, sehingga kinerja dan produktivitasnya memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian kepentingan/ tujuan/ tantangan perusahaan.

Oleh karena karyawan adalah aset vital, maka perusahaan tidak menempatkannya sejajar dengan sumber daya lain. Perusahaan melalui manajemen puncak dan operasional, mendudukan karyawan sebagai mitra kerja, yang sama-sama memiliki tujuan, sehingga terjadi sistem kerja yang saling menguntungkan. Salah satu upaya terciptanya kondisi kerja tersebut adalah disiplin kerja. Arianto (2013) menjelaskan, disiplin merupakan tindakan terukur mencapai tujuan, dengan menjamin setiap kewajiban dijalankan dengan sebenar-benarnya.

Disiplin juga cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan.

Harlie (2012) menjelaskan, disiplin dinilai sebagai jaminan akan pelaksanaan kerja yang bermutu. Karena disiplin memberikan kepastian/ kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan pegawai menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Disiplin menjadi fasilitas non fisik bagi karyawan, untuk menjaga diri agar tetap bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko/ kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Seiring dengan uraian di atas, Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta memahami akan tujuan yang hendak dicapai, bahwa kinerja adalah kuncinya, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, di antaranya disiplin dan motivasi kerja. pihak manajer menyadari, bahwa disiplin dan motivasi adalah paket dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam realisasinya akan terjadi banyak dinamika, misalnya masih ada karyawan yang datang terlambat, terlambat mengikuti rapat dan terlambat menyerahkan laporan, masih ditemukan izin kerja yang tidak disertai surat keterangan, bahkan pada divisi pemasaran didapati karyawan tidak menjalankan survey lapangan secara rutin. Kondisi ini menjelaskan, masih ada sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap tugas pokok yang diemban, yang jika dibiarkan dapat berakibat buruk terhadap kinerja bank.

Data observasi menunjukkan bahwa disiplin pegawai masih rendah dalam hal prosedur izin dan penerapan sanksi keterlambatan. Kemudian, pengawasan pimpinan dalam evaluasi absensi tidak dijalankan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin karyawan rendah tidak hanya karena karyawan itu sendiri, namun lemahnya peran pimpinan menyebabkan adanya celah atau peluang untuk tidak disiplin. Keadaan ini jika dibiarkan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja dan kinerja, yang kemudian berdampak terhadap kinerja bank. Kemudian masalah sesungguhnya adalah capaian target kerja, selama 3 tahun terakhir menunjukkan stagnasi. Artinya, capaian target tidak mengalami peningkatan, bahkan pada tahun 2018 terjadi penurunan. Hal ini menjadi bukti, bahwa perlu adanya penguatan disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Nawawi (2005) menyatakan, selain disiplin, perusahaan juga perlu memberikan dukungan moril, berupa motivasi. Motivasi dapat meningkatkan emosional pegawai, dampaknya dapat melahirkan sikap optimis, pantang menyerah, dan berpikir positif. Tentu, sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam proses kerja, terlebih jika tujuan yang ditetapkan sangat besar dan kompleks, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi.

Terkait motivasi, Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua menyadari belum ada upaya lain selain yang telah ditetapkan oleh pusat. Artinya, motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong semangat kerja karyawan secara maksimal, namun demikian para karyawan tetap harus bekerja dengan baik. Kondisi ini memberikan konsekuensi yang kurang menguntungkan misalnya tidak tercapai target atau banyak aduan dari nasabah terkait masalah teknis di lapangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Arianto (2013), Sidanti (2015), dan Sajangbati (2013) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam sebagian penelitian dikemukakan bahwa efek dari disiplin adalah terlaksananya rangkaian pekerjaan sesuai prosedur. Artinya disiplin adalah upaya perusahaan untuk menertibkan sikap dan perilaku pegawai, agar selaras dengan tujuan yang ingin diraih. Salah satu manfaat dari perilaku kerja tertib adalah, bahwa pegawai senantiasa sadar diri untuk selalu melaksanakan tugas sesuai standar, selalu memperhatikan arahan pimpinan, selalu mempertimbangkan kepentingan dan

dampaknya terhadap perusahaan, dan berupaya menjaga proses kerja agar aman dan terkendali (tidak menyebabkan risiko).

Hasil penelitian Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), dan Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang dibutuhkan, baik dalam keadaan parsial maupun simultan. Lebih lanjut Riyadi (2011) mengemukakan motivasi atau dorongan sisi lain dari kinerja. Maksudnya adalah, jika kinerja merupakan tujuan perusahaan maka tujuan karyawan adalah manfaat finansial dan non finansial, nama lainnya disebut dengan motif. Tujuan yang menjadi harapan, dan karena motif tersebut pula lahir energi atau semangat bekerja.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja dapat kita jumpai di seluruh sendi-sendi kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, terlebih di dalam organisasi, yang sudah jelas tujuannya. Seyogianya, disiplin adalah harapan perusahaan, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan. Tentu, pemikiran ini adalah bagian dari kesadaran perusahaan tentang bagaimana mengelola karyawan secara humanis. Humanis yang dimaksud adalah, tentang konsep berpikir perusahaan tentang keterjaminan hak dari apa yang telah pegawai korbakan. Artinya, perusahaan menjadikan disiplin sebagai salah satu alasan pemberian penghargaan.

Simamora (2006) berpandangan, disiplin merupakan salah satu bentuk sistem kerja yang membantu pimpinan mengorganisasikan pegawai, mengoreksi kesalahan, dan menindak pelanggaran, dengan demikian efektivitas kerja terjaga. Konsep ini berpandangan, bahwa disiplin adalah instrumen manajemen tentang fungsi pengendalian kerja.

Davis (2003) berargumen, disiplin merupakan ketentuan yang memiliki nilai-nilai kerja, sehingga baik pimpinan maupun pegawai wajib melaksanakannya. Teori ini mengisyaratkan kedudukan sebuah aturan, di mana setiap anggota perusahaan terikat untuk mematuhi, dan tidak ada pengecualian dalam pelaksanaannya, baik pegawai maupun pimpinan berkewajiban menjalankan nilai-nilai disiplin sesuai kedudukan dan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, seorang pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena setiap kedisiplinan kerja menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari. Mangkunegara (2005) mengutip temuan Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon, motivasi memiliki garis lurus dengan pencapaian kinerja. Temuan ini mengisyaratkan, bahwa kinerja/ produktivitas kerja/ prestasi kerja adalah hasil dari keteguhan hati, hasil dari emosi yang menggelora, hasil dari kepercayaan diri, hasil dari kematangan berpikir. Dengan kata lain, motivasi berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku baik, yang kesemuanya sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Sidanti (2015) menambahkan, seseorang dengan motivasi yang baik memiliki karakteristik kerja gigih dan tangguh, sehingga mencerminkan konsep kerja profesional, yang berorientasi pada kepuasan semua pihak.

Nawawi (2005) menambahkan, motivasi kerja mengikis perasaan malas, mengabaikan kendala, mematahkan opini negatif, dan membuktikan kemustahilan. Artinya, motivasi menitik beratkan pada pola kerja tuntas, totalitas, dan loyal. Seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan, bekerja tidak sungguh-sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan. Dalam penelitian Suwati (2013) dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, motivasi bersifat linear dengan prestasi kerja. Selain itu, menurut Kasenda (2013) secara statistik motivasi dapat memprediksikan meningkatnya kinerja. Hal serupa dikemukakan oleh Sidanti (2015) bahwa motivasi punya pengaruh terhadap kinerja. Lebih lanjut Sidanti (2015) mengemukakan meskipun seorang karyawan memiliki sedikit semangat, tetap punya kontribusi terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara dengan total karyawan sebanyak 52 orang. Adapun yang menjadi fenomena penelitian adalah kinerja karyawan bank BCA Syariah, kemudian akan diukur oleh variabel disiplin dan motivasi kerja.

Secara teknis, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian. Fakta yang dimaksud adalah atas pembahasan dari permasalahan yang dihadapi perusahaan dan mencari tahu adanya pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan data penelitian, maka penelitian ini terlebih dahulu mengidentifikasi jumlah populasi. Diketahui jumlah karyawan PT Bank BCA Syariah Mangga Dua, sebanyak 52 karyawan. Atas dasar jumlah tersebut, maka ditetapkan teknik sebaran kuesioner secara survey/ sensus, yakni seluruh karyawan dimintai pendapat melalui kuesioner.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner atau Angket (*Questionnaire*) dengan menggunakan skala *likert*. Adapun metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Dalam pengujian statistik terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, hal tersebut untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif, pra syarat regresi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Untuk memudahkan analisis, maka digunakan alat statistik SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN

Dalam analisis deskriptif dikemukakan disiplin pegawai sudah baik terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap pimpinan. Namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, di antaranya:

1. Kesadaran berdisiplin. Artinya, kedisiplinan karyawan saat ini disebabkan adanya aturan. Selain itu, ada perasaan tidak enak kepada pimpinan jika kurang disiplin. Karyawan menyadari bahwa disiplin adalah kebaikan, namun sifat atau karakter disiplin sulit untuk dibangun. Oleh karenanya, para karyawan sangat tertolong dengan adanya aturan dan peran pimpinan.
2. Tingkat kepatuhan. Artinya, respek atau kesadaran untuk berdisiplin belum kuat. Para karyawan menyadari kepribadiannya saat ini belum dapat dikatakan sebagai

pribadi yang bergaya hidup disiplin. Dengan kata lain, tingkat kepatuhan terhadap disiplin tinggi jika ada hukuman atau sesuatu berakibat buruk.

3. Pemahaman disiplin. Bagi karyawan mengetahui aturan sudah cukup, tidak perlu memahami esensi aturan yang berlaku. Maka tidak heran jika kepribadiannya kurang menarik.

Dalam analisis deskriptif menunjukkan catatan menarik terkait motivasi kerja. Sesungguhnya karyawan merasa termotivasi karena ada kebutuhan hidup yang harus terpenuhi dan lingkungan kerja yang nyaman, namun beberapa aspek lain dari motivasi belum dipersepsikan membantu, misalnya:

1. Motivasi eksternal. Khususnya motivasi dari pimpinan. Bagi karyawan sikap kepedulian pimpinan berpengaruh terhadap penguatan mental di dalam keseharian bekerja. Mengingat setiap pekerjaan selalu berhubungan langsung dengan pimpinan. Namun pimpinan dianggap belum memahami hubungan sosial di dalam organisasi, ia cenderung fokus pada pencapaian prestasi.
2. Motivasi internal. Khususnya kepercayaan diri. Sangat sulit bagi karyawan untuk selalu memiliki alasan kuat setiap harinya. Selama sebulan bekerja berbagai dinamika silih berganti, namun sikap mental belum dapat matang. Di saat kondisi tersebut sangat dibutuhkan dukungan pimpinan dan rekan kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis

	Variabel	Nilai Koefisien	Nilai t_{hitung}	Nilai Signifikan
1	(Constant)	3.130	.669	.507
	Disiplin Kerja	.498	6.389	.000
	Motivasi Kerja	.448	4.535	.000

Sumber: Data penelitian, 2018

Tabel di atas memberikan informasi tentang analisis statistik regresi yang menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 3.130 + 0.498X_1 + 0.448X_2$, berikut penjelasannya:

1. Bahwa nilai konstanta sebesar 3.130 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel disiplin kerja dan motivasi, karyawan PT Bank BCA Syariah tetap memiliki kinerja sebesar 3.130.
2. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.389 > 2.009$). Artinya disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.498. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja teratur yang dapat mencapai prestasi kerja (kinerja). Secara teoritis perilaku disiplin memelihara diri pegawai dari perilaku kerja yang merugikan organisasi, dengan berupaya kerja teratur, terarah, dan sistematis.

3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.535 > 2.009$). Artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.448. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja. Dengan kata lain motivasi adalah stimulus internal dan eksternal yang memicu perasaan semangat, gairah, dan berpikir positif, yang kemudian mempengaruhi cara kerja yang benar dan baik.

Tabel 2. Analisis Simultan

Variabel	Nilai F_{hitung}	Nilai Kontribusi	Nilai Signifikansi
Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja	42.814	0.621	.000

Sumber: Data penelitian, 2018

Secara simultan disiplin dan motivasi memiliki arah pengaruh linear, dengan nilai kontribusi sebesar 0.621. Artinya, jika para karyawan didorong untuk berperilaku disiplin dalam setiap aktivitas kerja, disertai dengan rasa senang/ semangat maka kinerja akan tercapai. Dengan kata lain, secara kuantitatif kinerja adalah hasil yang dicapai melalui tindakan disiplin dan semangat kerja dengan nilai prediksi sebesar 62,1%. Besarnya nilai kemungkinan di atas menegaskan, bahwa faktor disiplin dan motivasi perlu dipelihara sebagai bagian terintegrasi dari pelaksanaan tugas. Sehingga, para pimpinan berkewajiban mendorong pola kerja disiplin dan memotivasi para karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan statistik disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang baik terhadap kinerja dengan nilai kemungkinan sebesar 0,498. Hasil tersebut

bermakna, jika perusahaan berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin di setiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja akan meningkat sebesar 0,498. Begitupun dengan variabel motivasi, memiliki tingkat kemungkinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,448. Artinya, jika pegawai sudah termotivasi maka dapat melahirkan perilaku kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,448.

Uji statistik determinasi menunjukkan nilai kontribusi sebesar 0,621. Artinya, jika perusahaan dapat memaksimalkan faktor disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%. Hasil ini mengonfirmasi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dalam arti implementasi, temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja bukan hasil tanpa usaha, atau secara sepihak perusahaan menuntut kinerja tanpa dukungan, tentu salah besar. Seyogianya, perusahaan sangat perhatian terhadap berbagai kemungkinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan meningkatkan faktor positif dan mereduksi faktor negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2003). *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nawawi, Hadari. (2005). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. *Yogyakarta: Gadjah Mada University Press*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Sahangggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Yudiasra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-176.