

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PINANG SARI KABUPATEN BADUNG

I Gusti Ayu Putri Darmayanti¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email:¹ayuputri29552@gmail.com

ABSTRACT

The problem that exists in the Pinang Sari Cooperative in Badung Regency is a significant decrease in the percentage of SHU profits that occurred in 2020 due to the Covid-19 pandemic, high employee absenteeism and employees always arriving late. The low self-compensation, work discipline, and motivation in the Pinang Sari Cooperative, Badung Regency. This study aims to determine the effect of compensation, work discipline, and motivation on employee performance at the Pinang Sari Cooperative, Badung Regency. This research was conducted at the Pinang Sari Cooperative, Badung Regency using a population and a sample of 38 employees as research respondents. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that compensation, work discipline and motivation partially have a positive and significant effect on employee performance at the Pinang Sari Cooperative, Badung Regency.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Motivation and Performance*

I. PENDAHULUAN

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi dipandang sebagai lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha tertentu, dan kegiatan usaha tersebut diperlukan oleh masyarakat. Kegiatan usaha dimaksud dapat berupa pelayanan kebutuhan keuangan atau perkreditan, atau kegiatan pemasaran atau kegiatan lain.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain

sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis dkk, 2016). Kasmir (2017:184) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2016:167) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai

dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase perkembangan laba SHU selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi koperasi untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Simamora (2016) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, fenomena menyangkut masalah kompensasi diketahui pada gaji. Adapun hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Fikri, dkk (2018), Dwianto (2019), Mundakiri dan Zainuri (2018), Yadewani dan Nasrul (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Mulyapradana, dkk (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Fenomena menyangkut masalah disiplin kerja diketahui pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Adapun hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), Talakua, dkk (2020) dan Wulandari, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa

disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wursanto (2016) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Fenomena menyangkut masalah motivasi diketahui pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Adapun hasil penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Tapala (2018), Ardhani dan Ratnasari (2019), Bahri (2019), Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Tugiyono (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kompensasi

Menurut Rivai (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Rivai (2016) yakni:

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Insentif
- 4) Fasilitas

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Siswanto (2016:291) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

2.3. Motivasi

Menurut Rahmadita (2016) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016:105) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

2.4. Kinerja Karyawan

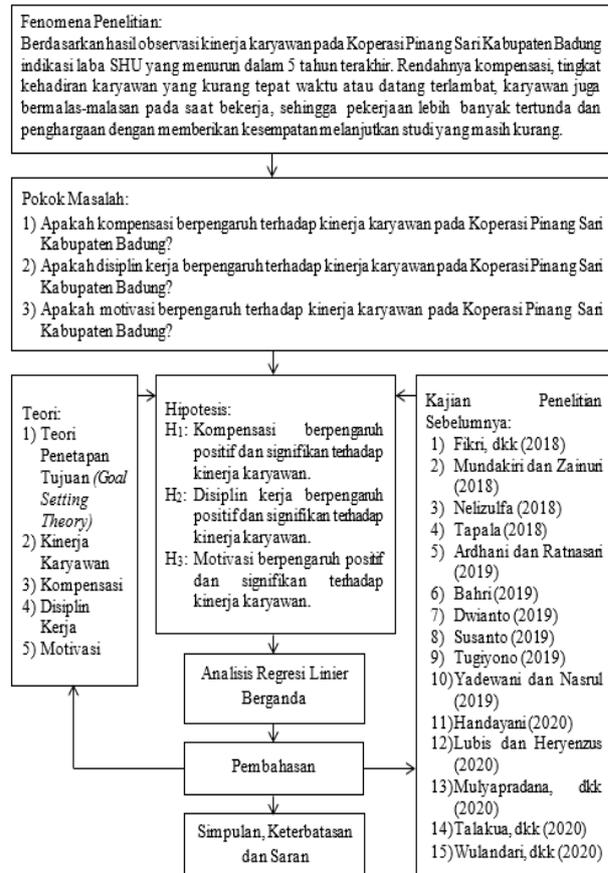
Menurut Wirawan (2016:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Lewa dan Subowo dalam Titik Rosita (2016:3) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pengetahuan
- 4) Keandalan
- 5) Kerjasama

2.5. Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Metode Penelitian



Hipotesis

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,197	3,743		-1,388	0,174
Kompensasi	0,519	0,170	0,361	3,049	0,004
Disiplin Kerja	0,346	0,146	0,290	2,374	0,023
Motivasi	0,462	0,145	0,382	3,179	0,003
R					0,767
R Square					0,588
Adjusted R Square					0,551
F Statistic					16,162
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,197 + 0,519X_1 + 0,346X_2 + 0,462X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = -5,197$, hal ini berarti apabila variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah $-5,197$.

$b_1 = 0,519$ hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang diemban karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi (X_3) konstan.

$b_2 = 0,346$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu meningkatkan tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_3) konstan.

$b_3 = 0,462$, hal ini berarti apabila pimpinan mampu memberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan dan sertifikat penghargaan berdasarkan kemampuan dan kinerja, maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) konstan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,095 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan motivasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,678; 0,540 dan 0,597 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,767. Besarnya nilai R 0,767 ini berada diantara antara 0,60 sampai 7,999 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

4) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,551. Hal ini berarti kompensasi, disiplin kerja dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwan secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,361 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,290 dengan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3) Variabel Motivasi (X_3)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, variabel motivasi (X_3) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,382 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Hal ini didukung oleh teori Simamora (2016) yang menyatakan bahwa secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Fikri, dkk (2018), Mundakiri dan Zainuri (2018), Dwianto (2019), Yadewani dan Nasrul (2019) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Hal ini didukung oleh teori Sutrisno (2016:89) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin adalah motivasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), Talakua, dkk (2020) dan Wulandari, dkk (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. Hal ini didukung oleh teori Wursanto (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam

meningkatkan suatu efektivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Bahri (2019), Ardhani dan Ratnasari (2019), Tapala (2018) dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik simpulan:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, sehingga semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung, sehingga semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari, sehingga semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan agar pimpinan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung memberikan penghargaan agar memotivasi karyawan lain untuk

meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

- 2) Diharapkan agar pimpinan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung mampu memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang diemban karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
- 3) Diharapkan agar pimpinan Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung agar lebih mendisiplinkan penerapan aturan dan pengawasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, Jayanti., Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Dimensi*, Vol. 8, NO. 2 :372-385, ISSN: 2085-9996.
- Bahri, Fathul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Finance Samarinda. *Journal Borneo Student Research* Vol. 9, Hal 639-646. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
- Dwianto, Agung Surya. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019.
- Fikri, Khusnul., Roky Apriansyah., Muhklas Adi Putra. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi* Vol 2 No 2, Juni 2019.
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*), 3(2), 166-178.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, S. H., & Heryenzus, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 84-92.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2016. *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mundakiri dan Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Nelizulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). *Naska Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rahmadita, I. 2016. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*, Volume: 1 (1): 58-68
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora* Vol. 7, No. 1, hal 73-80.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1253-1270.
- Tapala, Irham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *eJurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 1 Januari 2018 hlm 183-194 ISSN: 2302-2019.
- Titik Rosita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1, hal: 1 – 20.
- Tugiyono, Jentot. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, Vol. 13 No. 3, hal; 37-45.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, A., Sumardi, H. R., & Anwar, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang BPTD Wilayah IX Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Investasi*, 6(2), 103-109.
- Wursanto, IG. 2016. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Yadewani, Dorris., Herni Widiyah Nasrul. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Dimensi*, VOL. 8, NO. 3 :573-588 November 2019.