

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) MADIUN

Apriyanti¹, Shofia Firdaus²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

Email:kelip.apriyanti@unipma.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui: a) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, b) pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, c) pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, ditu Kata Kunci: pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, c) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan d) pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Metode pengambilan sampel dengan cara probability sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui google form. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda melalui software SPSS 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, b) disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, c) motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan d) kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang berguna adalah bagian dari pengendalian organisasi yang membuat spesialisasi salah satu faktor sumber daya manusia. Tugas HRM adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk menghasilkan tenaga kerja yang ahli. Sumber daya manusia penting bagi suatu perusahaan dan harus dikelola secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting organisasi dan memegang peranan yang strategis dalam organisasi. Dengan kata lain, ia berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Setiap organisasi biasanya mengharapkan para personelnnya untuk bekerja dengan baik, karena manusia dengan personel yang prima akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi

organisasi. Permasalahan organisasi yang mereka hadapi secara berkala adalah terkait dengan masalah SDM yang dapat menjadi tantangan dalam pengendalian. Pada masa sekarang ini, perusahaan harus berupaya untuk mengetahui perubahan yang terus berkembang dan terkait dengan peningkatan SDM. Kinerja yang baik ini juga terkait dengan SDM dengan cara meningkatkan kedisiplinan, produktivitas yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada waktu yang telah ditentukan.

Kenyataannya, peraturan kedisiplinan yang diterapkan belum memuaskan dalam pelaksanaannya. Permasalahan yang dialami oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Madiun adalah banyaknya karyawan yang tidak menaati aturan yang ada karena beberapa hal diantaranya keterlambatan saat masuk kerja, tidak masuk kerja masih sangat banyak. Oleh karena itu, hal ini menyebabkan produktivitas karyawan menjadi buruk dikarenakan kedisiplinan karyawan yang kurang baik.

Dalam dunia kerja, karyawan termotivasi oleh suatu keinginan untuk memenuhi kepuasan batinnya. Kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan pemenuhan diri. (Abraham Maslow dalam Hamzah, 2013), motivasi berasal dari individu seseorang dan adanya pengakuan akan pentingnya imbalan atau manfaat dari pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2003) adalah semua pendapatan yang berupa finansial, nonfinansial sebagai imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawan. Menurut Mustafa dalam (Suriani & Lumintang, 2018) mengartikan kompensasi sebagai pengeluaran biaya perusahaan untuk karyawan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan untuk memperoleh bonus yang lebih tinggi. Oleh karena itu kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) telah melaksanakan kedisiplinan secara maksimal dan sadar, kepatuhan yang tinggi disertai rasa tanggung jawab namun perannya kurang optimal. Menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2016: 335) Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, jujur sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hamalik, 1992:173) Motivasi bertujuan untuk menggerakkan diri atau persona yang dicirikan melalui sarana yang menimbulkan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Nursalam (2008:98) motivasi merupakan karakteristik

psikologis manusia yang memberikan sumbangan bagi keterlibatan manusia. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat meliputi aspek mengarahkan, memicu, mempertahankan arah tingkah laku manusia ke arah hal tertentu. Pentingnya peningkatan motivasi dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Madiun seperti pemberian tunjangan, insentif dan upah berdasarkan ketentuan perusahaan dan jabatan hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal.

Sinungan dalam (Busro, 2018: 344) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah keahlian seseorang atau organisasi manusia dalam penyerahan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah sesuai dengan rencana. Produktivitas kerja adalah kemampuan intelektual dan fisik karyawan, pimpinan-bawahan, motivasi kerja, pendidikan, sikap dan etika, disiplin kerja, keterampilan, kesehatan, penghasilan atau memanfaatkan peluang untuk berhasil, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat gaji dan kecanggihan teknologi.

Produktivitas dapat ditentukan oleh sikap disiplin dalam bekerja, motivasi dan kompensasi. Produktivitas pada dasarnya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan karyawan harus memenuhi produktivitas tersebut. Efisiensi dalam produktivitas ini berkaitan dengan individu yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dan ditugaskan dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya, individu tersebut beranggapan bahwa hari esok dapat lebih baik dari hari ini, dan sepenuhnya didasarkan pada kompetensi dan keterampilan, dan perlu didukung melalui disiplin yang berlebihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2003), kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa finansial, nonfinansial sebagai imbalan atas jasa perusahaan kepada karyawan. Diperkuat lagi oleh pendapat Mustafa dalam (Suriani & Lumintang, 2018) mendefinisikan kompensasi adalah pengeluaran biaya perusahaan untuk karyawan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan untuk menerima bonus yang lebih tinggi. Dapat dianggap bahwa nilai kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan harus lebih tinggi dari kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisilinan Bekerja

Perusahaan mengharapkan kompensasi yang diberikan untuk memperoleh bonus yang

lebih tinggi. Dapat dianggap bahwa nilai kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan harus lebih tinggi dari kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja

Menurut Sunyoto dalam (Purba & Tambun, 2015) motivasi kerja merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang guna mencapai prestasi organisasi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Pembelajaran ilmu sumber daya manusia lebih mendalam dan dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja (Hanaysha, 2016). Peran ini dapat memberikan pengaruh penting dalam keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi menurut Hamali dalam (Putu et al., 2018: 5380), Produktivitas SDM yang tinggi dapat mencapai target, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis Analisis Regresi Linier Berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Madiun baik kantor pusat maupun cabang yang berjumlah 85 orang Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode probability sampling atau dengan menggunakan teknik sampling jenuh/purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan cara disebarakan melalui google form dan menggunakan skala likert yang memiliki 5 tingkat preferensi jawaban. Pengolahan data menggunakan software SPSS 20.0.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengecekan keabsahan tingkat ketelitian dalam penelitian. Informasi dikatakan sah apabila pertanyaan kuesioner dapat memonitor sesuatu pada kuesioner agar dapat diukur. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut valid, Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Keandalan

Uji reliabilitas merupakan indikator seberapa handal suatu alat ukur. Syarat uji ini dapat dikatakan reliabel apabila hasil kuesioner responden konsisten dari waktu ke waktu. Pada perhitungan uji reliabilitas, nilai Koefisien Reliabilitas $> 0,6$. Apabila nilai alpha $>$ dari 0,6 maka tingkat kesalahan pengukuran rendah sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diinformasikan dari item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2108), sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel valid dan dapat digunakan untuk pengujian penelitian selanjutnya. Selanjutnya untuk uji reliabilitas, konsistensi alat ukur yang digunakan dalam kuesioner skala rentang ini digunakan untuk metode pengujian ini dan dapat melihat Cronbach Alpha dengan menggunakan batas kurang dari 0,60 dapat diketahui atau tidak. Menurut Sekaran (dalam Duwi Priyatno, 2012: 120) “reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 baik.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinearitas**

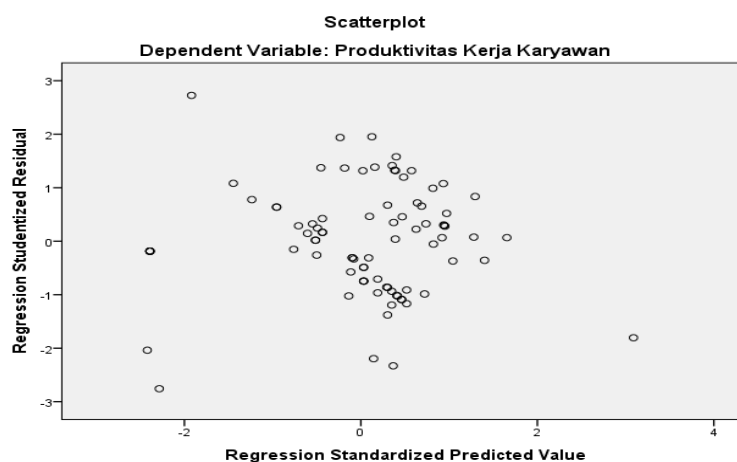
Untuk mengetahui ada dan tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflorescence factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Secara sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diagregasi terhadap variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{Toleransi}$). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diketahui bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai toleransi masing-masing sebesar 0,434, 0,451, dan 0,946 yang berarti $> 0,10$ dan nilai VIF masing-masing sebesar 2,302, 2,217, dan 1,057 yang berarti < 10 . Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan terbebasnya multikolinearitas.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksetaraan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisis menurut (Ghozali, 2018):

- 1) Bila terdapat suatu pola tertentu, misalnya adanya titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut menunjukkan adanya heterokedasitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui uji heteroskedastisitas antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa gambaran titik menyebar dan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya normal, mendekati normal (Ghozali 2018). Dalam penentuan normal atau abnormalitas, uji normalitas dapat menggunakan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residualnya tidak normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel

		Residu Tak Terstandarisasi
N		85
Parameter Normala,b	Berarti	0E-7
	Deviasi Standar	3.86121593
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak	.055
	Positif	.055
	Negatif	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.504
Asimptomatik Sig. (2-ekor)		.961
a. Distribusi uji adalah Normal.		
b. Dihitung dari data.		

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,504 dan asymp. Sig (2-tailed) sebesar .961 > 0,05. Agar konsisten dengan kaidah yang telah ditetapkan, maka disimpulkan bahwa residual normalisasi di atas sudah ternormalisasi.

Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Cara uji t menurut Ghazali (2018:99) adalah:

- Ho diterima dan H1 ditolak jika $t_{hitung} < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan.
- Ho ditolak dan H1 diterima jika $t_{hitung} > \alpha = 0,05$. Ini berarti variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) secara signifikan.

Koefisien						
Model		Koefisien Tak Terstandarisasi		Koefisien Standar	T	Tanda tangan.
		B	Kesalahan Standar	Bahasa Inggris		
1	(Konstan)	-17.299	5.992		-2.887	.005

	Kompensasi	.739	.141	.511	5.244	.000
	Disiplin Kerja	.483	.159	.290	3.035	.003
	Motivasi Kerja	.307	.097	.209	3.157	.002

A. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan

Dilihat dari hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dari variabel kompensasi, disiplin kerja sebesar 0,003, dan motivasi kerja sebesar 0,002 yang berarti nilai kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis pertama, kedua, dan ketiga dalam penelitian ini diterima.

Tes F

Pengujian simultan dari semua variabel independen memengaruhi variabel dependen. Jika modelnya signifikan, model tersebut dapat digunakan untuk peramalan. Jika tidak, model regresi tidak dapat digunakan untuk prediksi.

Analisis Varians						
Model		Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata-rata	F	Tanda tangan.
1	Regresi	2494.421	3	831.474	53.778	.000 miliar
	Sisa	1252.355	81	15.461		
	Total	3746.776	84			

A. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan

Dilihat dari hasil tabel di atas diperoleh nilai signifikan dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian variabel kompensasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang

berarti $< 0,05$ maka dapat diinformasikan terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Dari hasil tersebut telah berhasil dibuktikan terkait hipotesis pertama dengan pernyataan “diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Terdapat dukungan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Labudo, 2013) hasil temuan menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-sama Memiliki Dampak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Mustafa (2015) mendefinisikan kompensasi sebagai tenaga kerja dan biaya suatu perusahaan. Organisasi mengharapkan kompensasi yang dibayarkan untuk mengimbangi bonus kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. (Rumondor, 2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,003 yang berarti nilai $< 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Dari hasil tersebut telah berhasil dibuktikan mengenai hipotesis kedua yang terbukti “diduga variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusritha (2013) hasil temuan menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi Secara Bersama-sama Memiliki Dampak terhadap Produktivitas Karyawan. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja merupakan cara pimpinan berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku mereka, dan memotivasi kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai sig sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Dari hasil tersebut telah berhasil membuktikan tentang hipotesis ketiga yaitu “diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Hasil penelitian didukung dengan menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor, V. Wentri (2013) keluaran penelitian tersebut memberitahukan kepada kita bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan Hamali, Yusuf (2013) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan motivasi kerja yang diciptakan oleh dorongan karyawan sebagai hasil integrasi secara utuh, bukan lingkungan fisik dan sosial yang bergantung pada kekuatan proses integrasi.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Dari hasil tersebut, hipotesis keempat menyatakan bahwa “diduga variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putu & Wayan (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan bisnis, karena keberhasilan suatu organisasi bisnis bergantung pada produktivitas karyawannya. Perlu adanya perhatian khusus untuk mengkaji sumber daya manusia secara lebih mendalam dan untuk lebih meningkatkan efisiensi kerja.

KESIMPULAN

Variabel Kompensasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kantor Pos Madiun. Hingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Variabel Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kantor Pos Madiun. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Variabel Motivasi Kerja (X3) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kantor Pos Madiun. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini

diterima. Variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Secara Bersamaan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di Kantor Pos Madiun. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, NKI, & Kartika, D.a. . S.(2019). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 8(2302–8912), 7191–7218.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Prenadameidia.
- Hamalik. (1992). Media Pendidikan. Alumni Penerbit.
- Hanaysha, J. (2016). Meneliti Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Tim Kerja Sama, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi. Procedia-Sosial Dan Ilmu Perilaku, 298–306.
- Hasibuan, MS. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal EMBA, 2303-1174.
- Purba, I., & Tambun, NA (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. Jurnal Bisnis Administrasi, 04(1), 22–33.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, IW (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. 7(10), 5379–5406.
- Rumondor, VW (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. Jurnal EMBA, 1(4), 1042–1052.
- Sinambela, LP (2016). Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Jurnal EMBA, 6(4), 2188–2197.
- Sya'rani, AW (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Agak,

14(1), 66–78.

Yusuf. SAYA (2013). Metode Penelitian Kuantif Kualitatif Dan Penelitian Gabungan.
Grup Prenadamedia.

