

DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hendrik Purwanto

Hendrikpurwanto290296@Gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya.

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of work discipline on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya, (2) The effect of work motivation on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya, (3) The effect of work competence on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya. This research is causal associative research with quantitative approach. The population of this study is all employees of PT. Pertamina Persero Surabaya, amounting to 732 people with a sample of 50 people. Data is collected by a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. From the results of the analysis that has been done by the author, the validity test results obtained which states that the tool for collecting data in the form of a questionnaire that has been compiled has met the valid or valid requirements. Likewise with reliability so that research can proceed with processing existing data. To facilitate problem solving, this research was conducted using multiple regression analysis methods and T & F Test with the help of SPSS 18.0. The results of the study at a significance level of 5% indicate that: (1) there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya ($\beta = 0.460$; $p = 0.000$; $\Delta R^2 = 20.7\%$); (2) there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya ($\beta = 0.514$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 25.0\%$); and (3) there is an influence of work competence on employee performance at PT. Pertamina Persero Surabaya $\beta = 0.353$; $p = 0,000$.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Competence, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, dengan keadaan seperti itu perusahaan harus mampu memiliki sumber daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan didunia bisnis saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan Menurut Simamora (2002:21). Sumber daya manusia merupakan aset instansi/perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan tersebut. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Dan karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai

pemikir, perencana, dan pengendali semua aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja dan kompetensi dalam bekerja karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji, prestasi, afiliasi, karier atau kekuasaan dan lain-lain. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan keterangan lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapat gaji.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan dengan kata lain adalah kompetensi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi. Menjalankan salah satu perusahaan milik negara dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perusahaan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan swasta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya"**.

RUMUSAN MASALAH

Dari penjelasan latar belakang di atas, yaitu tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja, maka dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya ?

TUJUAN PENELITIAN

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian kinerja karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia

melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Yuwalliatin (dalam mangkunegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Keputusan atas segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
2. Dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiry, 2003:291). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Hasibuan (2009:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi.
4. Sanksi hukum.
5. Pengawasan.

Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh

sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (Wan & Tan, 2013).

Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan.
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
3. Organisasi tempat bekerja.
4. Situasi lingkungan pada umumnya.
5. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmanto, 2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Faktor-Faktor Kompetensi Kerja

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman Keahlian
4. Karakteristik
5. Motivasi
6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

Jenis-Jenis Kompetensi Kerja

Menurut Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual
2. Kompetensi fisik
3. Kompetensi pribadi
4. Kompetensi sosial
5. Kompetensi spiritual

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pernyataan hubungan antara variabel yang bersifat sementara, untuk membuktikan kebenaran itu maka diperlukan pengujian yang lebih mendalam. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

- H₁ : Disiplin kerja berperan terhadap kinerja karyawan pegawai PT Pertamina Persero Surabaya.
- H₂ : Motivasi kerja berperan terhadap kinerja karyawan pegawai PT Pertamina Persero Surabaya.
- H₃ : Kompetensi kerja berperan terhadap kinerja karyawan pegawai PT Pertamina Persero Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for windows*.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul – betul tepat untuk mengukur apa yang akan di ukur. Kegunaan Validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan / sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Syarat data dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) > 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas data adalah derajat konsistensi data yang bersangkutan. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu data dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Suatu data dapat dikatakan Reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Kegunaan dari Reliabilitas data adalah untuk mengetahui atau menunjukkan keajegan suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda. Suatu pengukur dapat dikatakan dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* >0,6 (Nunnaly, 1967).

3. Uji Linear Berganda

Setelah mengumpulkan data yang dihasilkan dari membagi kuisioner kepada responden, selanjutnya analisis data adalah untuk menyederhanakan data sehingga dapat dimengerti oleh siapa saja yang membutuhkan. Data-data yang diperoleh dari kuisioner penelitian ini berupa angka-angka yang diolah kemudian dianalisis. Pengujian data ini dilakukan dengan cara pengujian secara regresi linier yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t Digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara Parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2011:98).

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2011:98). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh, Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASANA

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Cara menguji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *construct* dengan skor totalnya. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 18.0 Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar > dari r tabel. Dalam penelitian ini nilai Signifikan untuk uji 1 arah dengan value 5 %, dimana rumusnya $df = n - 2$ dengan tingkat signifikasi P value 5 %, dengan jumlah 50 responden memiliki nilai $df = 50 - 2 = 48$ ($df = 48$ dan $\alpha = 5\%$) kemudian lihat tabel r statistika, didapat dengan tingkat signifikasi P value (5%) atau 0.05 adalah 0.2353. Hasil pengujian uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 18.0 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji validitas X_1

Variabel	Indikator	Person Coleration	Singinifikasi (P Value 5 %)	Kesimpulan
Disiplin Kerja	X1	0,362	0,2353	Valid
	X2	0,372	0,2353	Valid
	X3	0,541	0,2353	Valid
	X4	0,456	0,2353	Valid
	X5	0,470	0,2353	Valid
	X6	0,544	0,2353	Valid
	X7	0,556	0,2353	Valid
	X8	0,667	0,2353	Valid

Sumber : data diolah

Rekapitulasi hasil uji validitas alat ukur menunjukkan bahwa hasil uji dengan tingkat signifikansi P value 5 % yaitu (r tabel 0.2353) < dari nilai r hitung, maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji validitas X₂

Variabel	Indikator	Person Coleration	Singinifikasi (P Value 5 %)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	X1	0,797	0,2353	Valid
	X2	0,724	0,2353	Valid
	X3	0,623	0,2353	Valid
	X4	0,632	0,2353	Valid
	X5	0,311	0,2353	Valid
	X6	0,477	0,2353	Valid
	X7	0,508	0,2353	Valid
	X8	0,335	0,2353	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas X₃

Variabel	Indikator	Person Coleration	Singinifikasi (P Value 5 %)	Kesimpulan
Kompetensi Kerja	X1	0,319	0,2353	Valid
	X2	0,484	0,2353	Valid
	X3	0,797	0,2353	Valid
	X4	0,724	0,2353	Valid
	X5	0,523	0,2353	Valid
	X6	0,623	0,2353	Valid
	X7	0,532	0,2353	Valid
	X8	0,445	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Indikator	Person Coleration	Singinifikasi (P Value 5 %)	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	X1	0,655	0,2353	Valid
	X2	0,407	0,2353	Valid
	X3	0,696	0,2353	Valid
	X4	0,311	0,2353	Valid
	X5	0,650	0,2353	Valid
	X6	0,477	0,2353	Valid
	X7	0,508	0,2353	Valid
	X8	0,456	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai korelasi pearson dengan tingkat signifikansi < 0.05, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item pertanyaan dapat digunakan pada pengujian model keseluruhan.

B. Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur tersebut mantap, stabil dan dapat diandalkan (*Dependability*) serta dapat diramalkan (*Predictabilty*) sehingga alat ukur tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas alat diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabelitas apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar (>) dari 0.60 ketentuan secara umum. Hasilnya secara ringkas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	.901	Reliabel
2	Motivasi kerja	.769	Reliabel
3	Kompetensi	.789	Reliabel
4	Kinerja	.888	Reliabel

Sumber : data diolah

C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9 Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,475	1,214
	Disiplin Kerja (X_1)	,231	082
	Motivasi Kerja (X_2)	,046	073
	kompeteni (X_3)	,625	094

Sumber : data diolah

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = H_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,475 + 0,231 X_1 + 0,046 X_2 + 0,625 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

- a. Nilai H_0 sebesar = 3,475

Konstanta (H_0) sebesar 3,475 menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 3,475 satuan.

- b. Nilai β_1 sebesar = 0,231

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,231 berarti jika Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,231satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) konstan.

- c. Nilai β_2 sebesar = 0,046

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,046, berarti jika Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,046 satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_3) konstan.

- d. Nilai β_3 sebesar = 0,625

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,625, berarti jika Kompetensi (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,625satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) konstan.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji F dan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 18.0 sebagai berikut :

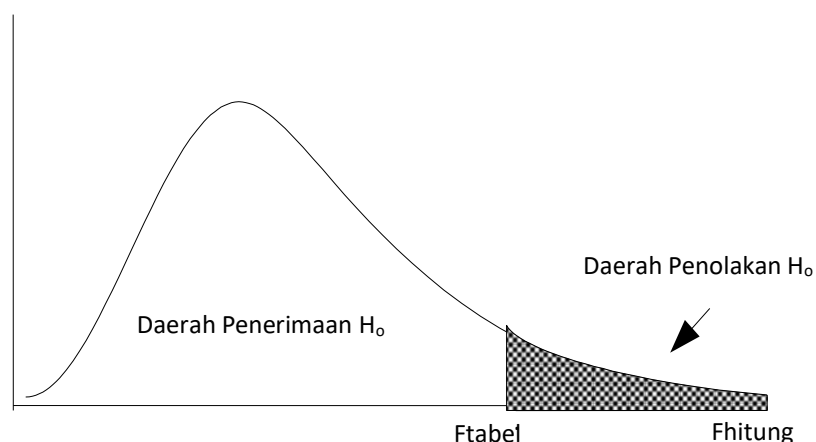
Tabel 4.10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.260	3	42.103	72.421	.000 ^a
	Residual	16.745	45	.678		
	Total	115.005	48			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Displin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ tidak ada pengaruh Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) secara simultan
 $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ ada pengaruh Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 72.421.
- Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 45) sehingga diketahui F_{tabel} (2.81).
- Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
 H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- Karena F_{hitung} (72.421) > F_{tabel} (2.81) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pertamina Persero Surabaya.
- Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Gambar 4.2 Daerah Penerimaan/Penolakan secara Simultan



b. Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 18,0 sebagai berikut :

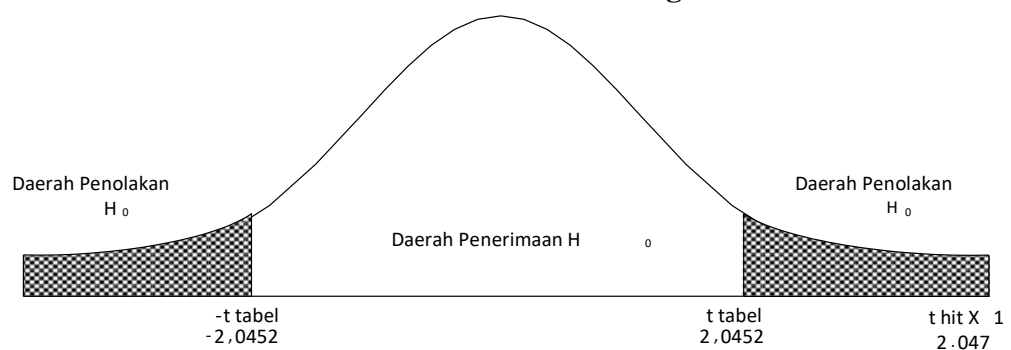
**Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.425	1.627		2.413	.043
Displin Kerja	.198	.097	.312	3.105	.070
Motivasi Kerja	.047	.072	.057	.637	.821
Kompetensi	.698	.086	.973	9.276	.000

Berikut ini langkah-langkah dari pengujian dengan menggunakan uji t :

1. Pengaruh Displin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_0: \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Displin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Displin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3.105.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 48, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,0106.
4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.
5. Karena t_{hitung} (3.105) > t_{tabel} (2,0106) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Displin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pertamina Persero Surabaya.
6. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Gambar 4.3 Daerah Penerimaan/Penolakan Pengaruh Secara Parsial



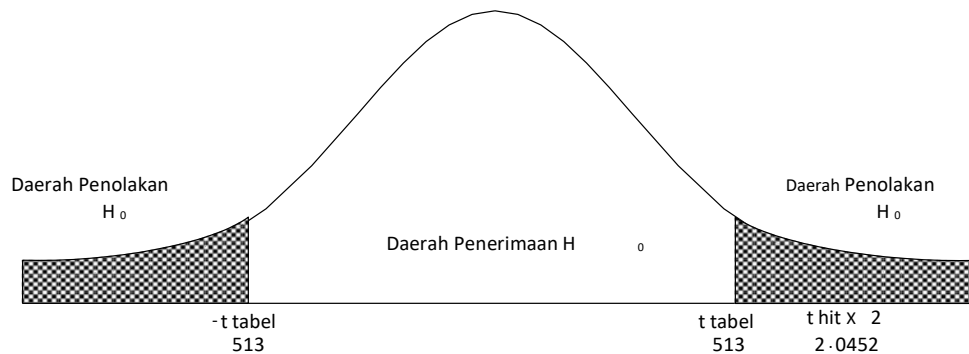
Displin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. $H_0: \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 637.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 48, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,0106
4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

5. Karena $t_{hitung} (637) < t_{tabel} (2,0106)$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pertamina Persero Surabaya.
6. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Gambar 4.4 Daerah Penerimaan/Penolakan Pengaruh Secara Parsial.

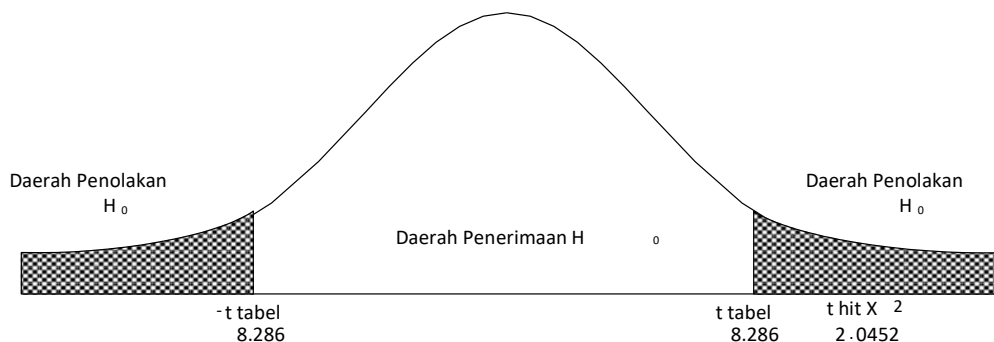


Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- d. Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $H_i : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 9.276.
3. Menggunakan taraf signifikansi (α) = $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 48, sehingga t_{tabel} diketahui sebesar 2,0106.
4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :
 H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$
5. Karena $t_{hitung} (9.276) > t_{tabel} (2,0106)$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Pertamina Persero Surabaya.
6. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Gambar 4.5 Daerah Penerimaan/Penolakan Pengaruh Secara Parsial



Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai $F_{hitung} (72.421) > F_{tabel} (2.81)$. Hal ini dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) dan semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) dan semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin kurang baik juga.

B. Pengaruh Displin Kerja (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Displin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung (3.105) $>$ t_{tabel} ($2,0106$). Hal ini dapat diartikan bahwa Displin Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Persero Surabaya. Jika Displin Kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Displin Kerja karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Amar (2014) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan Displin Kerja yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas.

C. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_2) tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung (637) $<$ t_{tabel} ($2,0106$). Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Persero Surabaya akan tetapi pengaruh tersebut tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Motivasi Kerja kepada karyawan semakin besar maka kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Motivasi Kerja kepada karyawan semakin kecil maka kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan kondisi di PT. Pertamina Persero Surabaya yang mana pemimpin di PT. Pertamina Persero Surabaya selalu memberikan Motivasi Kerja kepada karyawannya, antara lain dengan memberikan jaminan keselamatan dan rasa aman dalam pekerjaan, selalu menghargai hasil kerja karyawan, serta selalu memberika kesempatan kepada karyawan untuk memaksimalkan kemampuan, keahlian dan profesi dri karyawan. Pada temuan yang terdapat pada jurnal Muhammad Deni (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan formula $Y = 6,642 + 0,355 X_1 + 0,538 X_2 + e$.

D. Pengaruh Kompetensi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung (9.276) $>$ t_{tabel} ($2,0106$). Hal ini dapat diartikan bahwa Pelatihan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Persero Surabaya. Jika Pelatihan semakin bagus maka kinerja karyawan di PT. Pertamina Persero Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Pelatihan semakin kurang bagus maka kinerja karyawan di PT. Pertamina Persero Surabaya akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Dina Rande (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk para pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (72.421) $>$ F_{tabel} (2.81). Hal ini dapat

diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) dan semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (X_3) dan semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin kurang baik juga.

2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t adalah sebagai berikut :

a. **Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung (3.105) > t_{tabel} ($2,0106$).

b. **Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_2) tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung (637) < t_{tabel} ($2,0106$).

c. **Pengaruh Kompetensi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung (9.276) > t_{tabel} ($2,0106$).

SARAN

1. Meskipun variabel Disiplin Kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh paling dominan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan agar tetap meningkatkan dan mempertahankan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pertamina Persero Surabaya.
2. Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka disarankan kepada pimpinan Human Resources Development (HRD) untuk lebih memperhatikan masalah kompetensi karyawan, terutama yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Untuk pengetahuan disarankan agar meningkatkan kemampuan dalam memilih alternatif pekerjaan, agar menjalankan pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan karena karyawan telah memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Sedangkan untuk keterampilan disarankan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam mengorganisasikan pekerjaan tersebut, agar lebih terampil dalam mengorganisasikan jenis pekerjaan agar mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan agenda penelitian yang akan datang, hendaklah mengembangkan yang lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel jaminan sosial, gaya kepemimpinan, ataupun dengan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index; Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi; Yogyakarta.
- Hashim, Shehzad, Waqar & Muhammad, 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. BZU-Bahadur Sub Campus Layyah, Pakistan.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hari. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyanto, Didik. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil di Kelurahan Sewilayah Kecamatan Karanganyar*. Karanganyar.
- Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan

- Keenam. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. 2001. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan John, H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peter, Sandy. 2007. *The Influence of Motivation to Performance at Delfi Singapore Company*. Singapore.
- Purwanto dan Wahyudin. 2007. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Surakarta.
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*, (Terjemahan; Benjamin Molan). PT. Index; Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simmamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Stonner, James A.F. 2013. *Manajemen*. Edisi II. Prenhalindo; Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Suprayitno dan Sukir. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro*. Karanganyar.
- Skiripsi, Rosyidah. 2013. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.