



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA MEDAN**

**Pajar Rista¹, Regita Amalia Saskia², Sulthan Muhammad Dzaki³, Salwa Adni Zalva⁴, M
Chaerul Rizky⁵**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Sains, Universitas Pembangunan Panca
Budi, Medan

fajarbaik087@gmail.com¹, regitamahkota1@gmail.com², sulthanmdzaki2006@gmail.com³,
salwaadnizalva0211@gmail.com⁴, mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Medan serta mengidentifikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 46 individu. Hasil studi ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara parsial, gaya kepemimpinan tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, sementara kedisiplinan kerja berkontribusi positif terhadapnya. Sementara itu, kompensasi tidak terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja adalah kedisiplinan kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to investigate the impact of leadership style, work discipline, and compensation on employee performance at PT. Pertamina Medan as well as identifying the dominant factors affecting their performance. The research method employed is quantitative with a sample of 46 individuals. The results of this study indicate that collectively, leadership style, work discipline, and compensation have a significant impact on employee performance. However, when analyzed separately, leadership style is not found to affect employee performance, while work discipline contributes positively to it. Meanwhile, compensation is not proven to influence employee performance. From these findings, it can be concluded that the most dominant factor in influencing performance is work discipline.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee, Performance Compensation

(*) Corresponding Author : Pajar Rista¹, fajarbaik087@gmail.com¹

INTRODUCTION

Di tengah kemajuan dunia bisnis dalam era globalisasi, terjadi peningkatan signifikan dalam inovasi dan penemuan baru yang mendukung kelancaran kegiatan bisnis perusahaan. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerjanya guna tetap bersaing. Evaluasi kinerja karyawan dan implementasi perbaikan menjadi strategi penting untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas tenaga kerja, sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan menjadi unggul dalam persaingan, atau paling tidak, bertahan. Keberhasilan perusahaan dalam menjaga responsivitasnya menjadi kunci untuk kelangsungan dan pertumbuhannya di bidangnya.

Menurut Timpe (1992), kinerja merujuk pada tingkat pencapaian individu atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat meningkatkan produktivitas. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dapat menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Ini menandakan upaya yang akan ditingkatkan oleh perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Ada dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal melibatkan atribut-atribut individu seperti sikap, kepribadian, fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel pribadi lainnya. Sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, interaksi dengan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem kompensasi, dan konteks sosial.

Sejalan dengan pandangan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antara faktor-faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi. Dalam konteks bisnis, peran kepemimpinan sangat signifikan dalam mengatur jalannya suatu organisasi dan memastikan kelangsungannya. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang adil bagi para karyawan, dan karakteristik pemimpin akan memengaruhi iklim kerja di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin akan berupaya memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, dengan cara memberikan pujian, hadiah, penghargaan, serta tindakan korektif yang diperlukan. Handoko (2011) menjelaskan bahwa pemimpin memiliki pengaruh terhadap moral, kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja karyawan, terutama terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan arahan kepada semua anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa kepemimpinan yang baik, keterkaitan antara tujuan individu dan tujuan organisasi bisa menjadi kabur. Penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Temuan serupa juga ditemukan oleh Abdilah dan Wajdi (2011), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai di KPP Pratama Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian Yuniarti dan Supriyanto (2014) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di direktoran operasi/produksi.

Menurut Zesbendri dan Ariyanti (2009), selain gaya kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka menjelaskan bahwa disiplin adalah aspek utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup ketaatan pada aturan dan peraturan, baik dalam hal waktu maupun tugas, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penerapan disiplin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai, termasuk faktor-faktor seperti kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja, serta fasilitas yang memadai.

Menurut Iriani (2010), kedisiplinan karyawan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua aktivitas yang dilakukan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan, sehingga tindakan yang merugikan perusahaan dapat dihindari. Penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa disiplin karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yaspenlub Demak. Hasil penelitian oleh Sidanti (2015) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian oleh Sajangbati (2013) juga menyimpulkan hal yang serupa, yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia cabang Bitung.

Menurut Handoko (2011), salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi mencakup semua jenis pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah upah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan yang mereka berikan. Penelitian ini memfokuskan pada satu jenis kompensasi, yaitu pembayaran langsung dalam bentuk finansial yang disebut sebagai upah. Berdasarkan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian akuntansi perusahaan manufaktur di Surabaya. Temuan serupa juga didukung oleh Riyadi (2011), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Dalam penelitian lainnya, Dhermawan et al. (2012) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukadari Vision Balikpapan.

METHODS

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kombinasi, yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh data yang komprehensif, valid, reliable, dan obyektif (Sugiyono, 2015). Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner (Umar, 2013). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui distribusi kuesioner kepada karyawan PT. Pertamina Medan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan tertulis kepada individu atau kelompok untuk mendapatkan tanggapan atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Umar (2013) menyatakan bahwa angket atau kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan respons. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Pertamina Medan, termasuk yang bekerja di lapangan maupun di kantor, serta dari berbagai level jabatan, yang berjumlah 46 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh serta hubungan antara gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan kuadrat terkecil sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja)

X1 = Variabel bebas pertama (gaya kepemimpinan)

- X2 = Variabel bebas kedua (disiplin kerja)
 X3 = Variabel bebas ketiga (kompensasi)
 a = Konstanta
 b1, b2, b3, = Koefisien regresi

RESULTS & DISCUSSION

Results

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.261	2.304	
Gaya Kepemimpinan	.372	.210	.031
Disiplin Kerja	.301	.157	.564
Kompensasi	.229	.082	.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 9,261 + 0,372 X_1 + 0,301 X_2 + 0,229 X_3$$

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.483	.000
Gaya Kepemimpinan	2.231	.002
Disiplin Kerja	2.673	.000
Kompensasi	1.968	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk menentukan nilai t-tabel, perlu memperhitungkan derajat kebebasan, yang dihitung dengan rumus: $df = n - k = 46 - 4 = 42$, di mana n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah total variabel independen, dependen dalam model regresi sehingga diperoleh nilai sebesar 1,682. Hasil uji pada tabel 2 diatas pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau ditolak.

Berdasarkan analisis parsial dari tabel hasil pengujian, dapat diamati bahwa:

- Pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), diperoleh nilai thitung > ttabel ($2,231 > 1,682$) dengan tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel X2 (Disiplin Kerja), diperoleh nilai thitung > ttabel ($2,673 > 1,682$) dengan tingkat signifikan $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pada variabel X3 (Kompensasi), diperoleh nilai thitung > ttabel ($1,968 > 1,682$) dengan tingkat

signifikan $< \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji F

F	Sig.
5,721	,000 ^p

Berdasarkan tabel 3 perhitungan dan analisis data diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,721 > 2,827$ dengan nilai signifikan $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pertamina Medan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
.597 ^a	.357	.311

Berdasarkan tabel 6 Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0,311 hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel dependen yaitu kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan lain lain.

DISCUSSION

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel gaya kepemimpinan, hasil uji diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Medan. Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan uji $t_{hitung} = (2,231)$ dan $t_{tabel} = 1,682$, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} = (2,231) > t_{tabel} = 1,682$ artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wawancara dengan narasumber di perusahaan menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam membantu, mendukung, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Peran ini dianggap krusial karena pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan karyawan menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Efek dari peran pemimpin ini juga dapat memengaruhi variabel lain dan menempatkan kepentingan karyawan sebagai prioritas. Pendapat ini didukung oleh ahli yang mengartikan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Edison, 2016). Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan, seperti penelitian oleh Lina (2014) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Abdilah dan Wajdi (2011) di KPP Pratama Kabupaten Boyolali, dan Yuniarti serta Supriyanto (2014) di direktoran operasi/produksi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan PT. Pertamina Medan untuk mengubah gaya kepemimpinannya

guna meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja, hasil uji diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Medan. Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan uji thitung = (2,673) dan ttabel = 1,682, maka thitung > ttabel atau thitung = (2,673) > ttabel = 1,682 artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja yang teratur berdampak positif pada performa karyawan di lingkungan perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang baik, mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, dan mematuhi peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya, sebuah pandangan yang didukung oleh Fathoni (2006). Temuan ini diperkuat oleh penelitian Arianto (2013) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yaspelub Demak, serta oleh penelitian Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Sajangbati (2013), juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT POS Indonesia cabang Bitung. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karena hal ini akan membentuk etos kerja yang kuat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada performa perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya disiplin, setiap tugas akan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji pada variabel Kompensasi di PT. Pertamina Medan, diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kompensasi adalah 1,968, sedangkan nilai ttabelnya adalah 1,682. Oleh karena itu, karena thitung lebih besar dari ttabel ($1,968 > 1,682$), ini menandakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil wawancara yang menyoroti pentingnya besaran gaji, insentif, dan tunjangan bulanan yang diterima oleh karyawan. Perusahaan mengutamakan aspek kompensasi ini karena dianggap sebagai cara yang efektif untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Pandangan ini didukung oleh para ahli seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2011), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penggantian yang diterima oleh karyawan untuk jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya, seperti studi oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang akuntansi di Surabaya, dan penelitian oleh Riyadi (2011) yang menegaskan hal serupa di perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Penelitian lain oleh Dhermawan dkk. (2012) juga menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Oleh karena itu, penting bagi PT. Pertamina Medan untuk memperhatikan aspek keuangan karyawan terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka, karena hal ini dapat memotivasi karyawan dan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Medan.

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F, didapatkan bahwa nilai Fhitung (5,721) > nilai Ftabel (2,827). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan,

disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Medan. Secara umum, semua variabel X yang diuji dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Namun, perlu dicatat bahwa hasil uji parsial menunjukkan perbedaan pada setiap variabel tersebut.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Medan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu narasumber yang bekerja di dalam perusahaan bahwa hadirnya peran pimpinan untuk ikut bertanggung jawab membantu, mendukung, memotivasi dan mengevaluasi kinerja para karyawan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Medan. Dengan disiplin kerja karyawan menjadi lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.
3. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Medan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan yaitu, terbukannya besaran gaji, intensif dan potongan yang didapat para karyawan setiap bulannya. Perusahaan lebih memperhatikan para karyawan dari segi kompensasi, karena dengan memberikan kompensasi yang layak para karyawan akan lebih merasa dihargai akan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Arief Chaidir, & Wajdi, Farid. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya (DAYA SAING)*, 12(1), 1-11.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Dhermawan, A. A., et al. (2011). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ida Iriani, Nur. (2010). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 561-569.
- Lina, Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77-97.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya.

- Murty, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Riyadi, Slamet. (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.
- Sajangbati, Ivonne A. S. (2013). Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667-678.
- Sidanti, Heny. (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.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Timpe, A. Dale. (1992). *The Art and Science of Business Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Umar, Husain. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarti, Dwi, & Suprianto, Erlan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal INDEPT*, 4(1), 11-19.
- Zesbendri, & Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(2).