

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak

Paniran

STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Compensation, work discipline, and employee performance</p>	<p><i>This study aims to determine. Explain and examine compensation and work discipline on employee performance and the partial and simultaneous effect of compensation and work discipline on employee performance at the office of the Ministry of Religion (KEMENAG) Kab. Lebak, the number of samples taken was 56 employees with a saturated sampling technique. The research method used by researchers in this study using quantitative methods. The dependent variable (Y) in this study is employee performance, the independent variable (X1) is compensation and (X2) is work discipline. Methods of data analysis using multiple linear regression, while for data processing using the IBM SPSS V 25 program. The results of this study indicate that partially the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance from the test results $t_{count} > t_{table}$ ($2.188 > 1.67356$) and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance from the test results $t_{count} > t_{table}$ ($1.925 > 1.67356$). While simultaneously the compensation and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance based on the R square test of 0.183 or 18.3% and the remaining 81.7% are from other variables not examined by researchers in this study.</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. Menjelaskan dan meneliti kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama (KEMENAG) Kab. Lebak, jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja pegawai, variabel independen (X1) adalah Kompensasi dan (X2) adalah Disiplin kerja. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda, sedangkan untuk olah data dengan menggunakan program IBM SPSS V 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dari hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.188 > 1.67356$) dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dari hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.925 > 1.67356$). sementara secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji R square adalah sebesar 0.183 atau 18,3% dan sisanya 81,7% dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.</p>

Corresponding Author:
poniran349@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan-kegiatan didalam suatu organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan para pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan dalam mencapai produktifitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik pula.

Tujuan utama dari suatu organisasi pemerintah adalah menjalankan kebijakan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia agar dapat bersaing dengan negara maju. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan menentukan kelangsungan organisasi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan diperlukan pegawai yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang mampu bekerja dengan baik, terampil, berpengalaman, disiplin, tekun, kreatif, idealis dan mau berusaha untuk memperoleh hasil kerja yang baik, sehingga mampu meraih prestasi kerja. Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, yang mana semuanya adalah menjadi bagian keseharian mereka.

Pada pengamatan awal yang dilakukan penulis dilaksanakan di lokasi penelitian yaitu pada kantor kementerian agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak. Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan dibidang keagamaan. Kondisi kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kab. Lebak pegawai menunjukkan adanya kinerja yang rendah. Adapun kendala-kendala yang dihadapi adalah permasalahan kinerja masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki. Berikut data kinerja pegawai Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak Di bawah ini tabel Realisasi Pencapaian Program kantor Kementerian Agama di Kabupaten Lebak.

Realisasi pencapaian program kantor kementerian agama kabupaten Lebak

Nama program	Rencana	Realisasi		
		2017	2018	2019
Pengelolaan data besar dan integrasi sistem aplikasi, data, dan informasi Kementerian Agama, menuju Satu Pintu Data Digital	100%	65 %	70 %	55%

Nama program	Rencana	Realisasi		
		2017	2018	2019
internet <i>Religion</i> Forum yakni Konferensi atau Seminar tentang penggunaan internet untuk agama dan keagamaan di era revolusi industri 4.0	100%	50 %	65 %	75 %
Modernisasi gedung, program bertujuan untuk melakukan pembaruan tampilan gedung, ruang kantor, dan tata ruang pelayanan publik agar lebih memberi rasa nyaman, aman, ramah, dan menghadirkan kepuasan seperti ruang Pelayanan Terpadu SatuPintu(PTSP)	100%	50 %	60 %	60 %
Pengembangan SDM, program ini dalam bentuk penguatan sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian Kemenag menuju pengembangan SDM Berdasarkan sistem meritokras	100%	70 %	62 %	60 %
Program Pembenahan Umrah dimana akan dilakukan pembenahan tatakelola industri umrah melalui penyiapan sistem elektronisasi yang terintegrasi dengan e- umrah Arab Saudi	100%	40 %	43 %	50 %

Dari tabel di atas bisa disimpulkan bahwa dari 3 (tiga) sampel program (periode 2017-2019) tidak ada yang bisa memenuhi target 100%. Dimulai dari data tahun 2017, di mana dari 5 (lima) program yang dilaksanakan, target dengan pencapaian paling tinggi sebesar 70% dari total 100% target yang direncanakan, yaitu melalui program pengembangan SDM. Dan untuk nilai realisasi pencapaian program yang paling rendah ada pada angka 40%, yaitu melalui pelaksanaan program pembenahan umrah.

Sama halnya dengan tahun 2017, target dengan pencapaian paling tinggi pada tahun

2018 hanya sebesar 70% dari total target yang direncanakan sebesar 100%, yaitu melalui program Pengelolaan data besar. Dan untuk nilai realisasi pencapaian program yang paling minimum sebesar 43%, yaitu melalui dengan pelaksanaan program pembenahan umrah. Sedangkan pada tahun 2019, target pencapaian paling tinggi ada pada program internet realigion sebesar 75%. Dan untuk nilai terendah yaitu pada pelaksanaan program pembenahan umrah sebesar 50%.

Untuk itu agar tunjangan kinerja tidak terpotong perlu diupayakan untuk meningkatkan kedisiplina dan kinerjanya. Dan aspek yang kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai juga bisa disebabkan oleh disiplin kerja pegawai. Keteraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin salah satu cara untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. disiplin kerja juga berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin kerja pegawai yang masih rendah menjadi penyebab kinerja yang diberikan menjadi tidak maksimal. Sebagai akibatnya pada saat jam kerja berlangsung tugas yang dibebankan tidak terealisasikan dengan baik dan benar dan juga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Disiplin kerja harus dikelola dengan baik oleh para pegawai karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja dengan kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kerja instansi menjadi menurun. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena salah satu kunci keberhasilan Instansi Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak yang bergerak dibidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu kedudukan dan peranannya sangat penting yang juga dituntut untuk memiliki kesabaran yang tinggi, mau melayani, dan taat secara penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang di gunakan adalah metode kuantitatif . Menurut Sugiyono (2018: 1) “ metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018: 136) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” . Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan instansi kantor kementerian agama (Kemenag) Kabupaten Lebak sebanyak 56 orang..

Sampel

Menurut Juliansyah Noor (2014 : 148) “ sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. populasi pada penelitian berjumlah besar”. Menurut Sugiyono (2018 : 139) “ sampel jenuh adalah sampel yang bila

ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh". Maka penulis menggunakan sampel jenuh yang bermaksud menetapkan sampel sebanyak 56 orang yang diambil secara hati-hati agar dapat mewakili populasi melalui teknik sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner yaitu melalui pengajuan pertanyaan-pertanyaan yang sudah di persiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan di berikan kepada responden. Metode pengumpulan data ini bersifat kuantitatif. Observasi ini dilakukan dengan pengamatan langsung oleh peneliti. Berupa pengamatan aktivitas para pegawai atau Pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak- Banten.

Daftar pustaka merupakan penyelidikan, kajian, pemeriksaan, penelitian bahan kepustakaan. Agar penelitian menghasilkan jawaban yang dapat diterima, diperlukan teori-teori sebagai sumber kebenaran untuk menjelaskan fakta-fakta yang diteliti. Kuesioner (angket) adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang di berikan kepada responden yaitu ara pegawai atau Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak- Banten. Di mana jawaban sudah di sediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawaban tersebut. Pertanyaan ataupun pernyataan berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja Pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain dengan taraf signifikan 10%. Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, menjelaskan hasil uji parsial (uji statistic t) mengenai pengaruh Pelatihan dan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.101	9.421		2.877	.006
	total_X1	.308	.141	.283	2.188	.033
	total_X2	.227	.118	.249	1.925	.060

Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 25 menunjukan thitung 2.188 maka nilai signifikansi ($0.033 > 0,05$). Hal ini menunjukan bahwa H_0 diterima dan hasil thitung 2.188 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 10% : $n-k : 56-2 = 54$ sehingga diperoleh ttabel 1.67356 dengan demikian H_1 ditolak karena $thitung < ttabel$ ($2.188 > 1,67356$) artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 25 menunjukan thitung 1.925 maka nilai signifikansi ($0,60 > 0,05$). Hal ini menunjukan bahwa H_0 ditolak dan hasil

thitung 1.925 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 56-2 = 54$ sehingga diperoleh ttabel 1,67356 dengan demikian H2 diterima karena thitung > ttabel ($1.925 > 1,67356$) artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.365	2	102.682	5.937	.005 ^b
	Residual	916.635	53	17.295		
	Total	1122.000	55			

a. Dependent Variable: total_Y

b. Predictors: (Constant), total_X2, total_X1

Berdasarkan pengujian hipotesis seperti yang terlihat pada tabel diatas, menjelaskan hasil uji signifikansi secara simultan (uji statistic f) Jika tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi output SPSS Versi 25 ($0,05 = 0,05$) maka H0 ditolak sehingga dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil Fhitung > Ftabel ($5.937 > 3,17$) dengan demikian H3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 25 menunjukkan thitung 2.188 maka nilai signifikansi ($0,33 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan hasil thitung 2.188 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 56-2 = 54$ sehingga diperoleh ttabel 1,67203 dengan demikian H1 diterima karena thitung > ttabel ($2.188 > 1,67356$) artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Rudy prasetyo ardi, Ninik Sukmasari yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kab. Rembang yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 25 menunjukkan thitung 1,925 maka nilai signifikansi ($0,33 > 0,10$). Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan hasil thitung 1,925 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 10% : $n-k : 56-2 = 54$ sehingga diperoleh ttabel 1,67203 dengan demikian H2 diterima karena thitung > ttabel ($2,713 > 1,67203$) artinya Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Mardi Astutik yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kab. Jombang yang menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak.

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,937 > 3,17$) dengan demikian H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pendapatan Daerah Kota Cimahi yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lebak penulis menarik kesimpulan berdasarkan uji t (parsial) menggunakan SPSS 25, variabel Kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,188 > 1,67356$), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas (Kompensasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Yang artinya adalah kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi. Artinya kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak. Adapun dimensi yang paling dominan adalah kompensasi langsung berupa bonus.

Berdasarkan uji t (parsial) menggunakan SPSS 25 variabel Disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,925 > 1,67356$), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas (Disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Artinya kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak. Adapun dimensi yang paling dominan adalah aturan waktu jam pulang.

Berdasarkan uji F (simultan) menggunakan SPSS 25 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,937 > 3,17$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) secara simultan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kab. Lebak. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi (0,308) kontribusi variabel Kompensasi dan Disiplin kerja adalah 18,3%, dan sisanya 81,7% dari variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya motivasi yang diberikan kepada para pegawai, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja para pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang seharusnya mereka kerjakan. Meningkatkan tingkat rasa tanggung jawab pada setiap tugas agar tugas yang diamanahkan dapat di laksanakan lebih baik lagi. Meningkatkan kesadaran akan Kedisiplinan dalam bekerja seperti datang ke kantor, istirahat, dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh instansi agar tugas yang

diamanahkan dapat terselesaikan dengan tepat waktu juga kinerja yang dihasilkan lebih baik..

Daftar Pustaka

- Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat. 2014. “ Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi”, Jurnal ekonomi, bisnis, & entrepreneurship Vol. 8 No. 2 oktober 2014 Hal 178-180.
- Anwar prabu mangkunegara. 2017. manajemen sumberdaya manusia.pt remaja rosdakarya.bandung
- Edi sutrisno. 2016. manajemen sumber daya manusia.kencana prenatal group. Jakarta
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 2, No 3, Hal 172-185.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. 2013. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Semarang: universitas Diponegoro.
- Hasibuan malayu. 2018. Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi aksara. Jakarta
- Irham Fahmi. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media.
- Kasmir. 2017. Manajemen sumber daya manusia.PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Lijan Poltak. 2016. Manajemen sumber daya manusia.jakarta. pt bumi aksara. Jakarta
- Lijan poltak. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Pt bumi aksara. Jakarta
- M. Saleleng, A.S. Soegoto. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan” Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 September 2015 Hal 167-168.
- Mardi Astutik, dkk. 2016. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Bisnis, manajemen & perbankan Vol. 2 No. 2 2016 Hal 114-115.
- Noor, Juliansyah. 2014. Metodologi penelitian .Jl. Tandra Raya No.23 Rawamangun.Jakarta: kencana
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugeng sutrisno, dkk . 2013. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor dinas sosial provinsi Jawa tengah, Jurnal ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013 Hal 124-125
- .Siti Noer Istiqomah, dkk. 2015. pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai “pada kantor dinas perhubungan kota Yogyakarta”, Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 1 Januari 2015, Hal 231-232.
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian kuantitatif.alfabeta cv.bandung.
- Suparyadi. 2015. manajemen sumber daya manusia-menciptakan keunggulan bersaing berbaris kompetensi . cv andi offset.yogyakarta
- Triton P.B. 2017. MSDM perspektif partnership dan kolektivitas.yogyakarta:tugu publisher.
- Veithzal rivai. 2015. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.PT rajagrafindo persada.jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima . Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada