

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PT XXX**

*(The Effectsof Motivation and Dicipline on the Employees' Performance in PT XXX)*

May Sari, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha

Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brodjonegoro No. 1  
Bandar Lampung 35145, e-mail: maysari05@yahoo.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the motivation, discipline, and the employees' performance in PT XXX, the effect of work motivation on the employees' discipline in PT XXX, and the motivation on the employees' performance both directly and indirectly through discipline in PT XXX. The data collection was conducted in March 2017. The method used was a case study because this study involved all members of the population from the study area. The available number of respondents in this study were 38 people. The first purpose was analyzed descriptively. The second and third purposes were analyzed using path analysis. The employees' work motivation in PT XXX was included in the medium category (good enough). The discipline of the employees was in the good category for each dimension of three, namely working time, carrying out the work, and obeying rules. The employees' performance in PT XXX was included in a good enough category. In this study motivation did not affect the employees' discipline in PT XXX. Discipline had the biggest direct influence on the performance by 65.90 percent, compared with motivation by 36.50 percent, the indirect effect value of motivation on performance is 11.30 percent.*

*Key words : dicipline, motivation, path analysis, performance employee*

**PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara maritim memiliki potensi lestari perikanan laut diperkirakan sebesar 6,4 juta ton per tahun yang tersebar diperairan wilayah Indonesia dan ZEE (Zona Ekonomi Eksklusif). Rajungan merupakan salah satu komoditas perikanan yang mempunyai nilai ekonomis tinggi. Selain untuk memenuhi keperluan gizi di dalam negeri, rajungan juga merupakan salah satu komoditas ekspor dalam bentuk rajungan beku atau kemasan daging dalam kaleng. Informasi mengenai produksi rajungan di Indonesia pada tahun 2013 dan 2014 terlihat bahwa volume produksi rajungan tahun 2014 turun 17,79 persen menjadi 28.090 ton dari tahun 2013 sebanyak 34.170 ton (Dirjen P2HP Kementerian Kelautan Perikanan 2015).

Menurut Direktur Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan (Dirjen P2HP Kementerian Kelautan Perikanan 2015), menurunnya produksi ini berimplikasi kepada penurunan kinerja ekspornya di periode yang sama dibandingkan dengan sebelumnya. Populasi rajungan lebih kecil dibandingkan negara tropis yang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ekspor di pasar dunia termasuk Amerika, telah banyak pabrik yang

didirikan untuk menampung hasil tangkapan nelayan yang kemudian diproses dan hasil daging rajungan dikalengkan, kemudian diekspor ke Amerika. PT XXX adalah salah satu pabrik yang memproduksi rajungan.

Produktivitas PT XXX masih rendah dan belum mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hasil wawancara penulis dengan *staff* HRD PT XXX, beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas antara lain ialah ketersediaan bahan baku dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Ketersediaan bahan baku yang sifatnya musiman mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja pegawai. Selain itu, rendahnya produktivitas kerja pegawai juga disebabkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang bekerja pada PT XXX cukup banyak, pada penelitian ini melibatkan seluruh pegawai tetap yang berjumlah 38 orang. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, antara lain *finance division*, HRD, *area division*, *raw material and IT division*, *production*, *QC*, dan *mechanic division*. Untuk meningkatkan produksi rajungan, langkah awal yang harus dilakukan PT XXX adalah meningkatkan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pada PT XXX.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang harus terus dikembangkan kemampuannya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Pegawai yang baik akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja pegawai dapat didukung dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai. Disamping itu, kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat juga dari disiplin kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah menerapkan kedisiplinan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka kinerja perusahaan sangat menarik untuk diteliti dengan melibatkan faktor motivasi dan kedisiplinan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, kedisiplinan, dan kinerja pegawai pada PT XXX, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada PT XXX, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kedisiplinan pada PT XXX.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kasus dengan melibatkan 38 orang pegawai tetap yang bekerja. Lokasi penelitian ini adalah di PT XXX. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa PT XXX termasuk perusahaan agroindustri yang cukup besar dalam memproduksi rajungan kaleng. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Maret 2017. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada PT XXX. Wirartha (2006) menyatakan bahwa jumlah sampel yang kurang dari 100, sebaiknya digunakan seluruhnya untuk mengecilkan kemungkinan salah dalam menarik kesimpulan. Dengan begitu, penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100.

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data, dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan

0,01. Berdasarkan hasil uji validitas variabel kedisiplinan diperoleh bahwa indikator kedatangan tepat waktu, berkata jujur ketika bekerja, dan indikator sanksi yang diterima pegawai tidak valid, karena nilai korelasi lebih kecil dari syarat minimal nilai korelasi. Untuk hasil uji validitas variabel motivasi hanya diperoleh 4 indikator pertanyaan yang valid yaitu indikator kebutuhan fisiologis makan dan minum, indikator fisiologis pakaian, indikator kebutuhan sosial mencintai serta dicintai teman kerja dan indikator ikut serta dalam kegiatan perusahaan. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kedisiplinan dan kinerja diperoleh sebesar 0,851. Nilai reliabilitas dapat dikatakan baik apabila nilai *Croanbach's Alpha* sebesar 0,6-0,8 (Sufren dan Natael 2013). Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner penelitian sudah reliabel atau terpercaya.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama yaitu untuk mengetahui motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai pada PT XXX. Menurut Wirartha (2006), analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya.

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan membuat kategorisasi (lima kategori). Tingkat kategori skor jawaban responden ditentukan dengan melakukan kategorisasi terhadap jumlah skor jawaban. Tingkat skor pencapaian diperoleh dengan cara membandingkan skor yang didapat dengan skor maksimum yang bisa dicapai. Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga. Data penilaian kinerja merupakan data sekunder yang berasal dari data perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

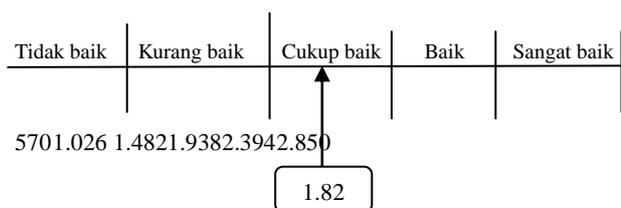
### Karakteristik Responden

Usia responden merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Persentase terbesar usia responden di PT XXX berusia 34-39 tahun, yaitu sebesar 42,11 persen. Hampir semua responden berjenis kelamin perempuan sebesar 78,95 persen. Pengalaman bekerja pegawai di PT XXX berada pada kelas interval empat sampai lima tahun yaitu sebesar 92,11 persen dengan frekuensi 35 pegawai. Dengan masa kerja yang dimiliki (4-5 tahun), maka pegawai sudah memiliki pengalaman yang cukup, sehingga pegawai tersebut diharapkan dapat bekerja optimal dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya.

**Motivasi Kerja Pegawai di PT XXX**

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur menggunakan teori Abraham Maslow dalam Hasibuan (2005). Dimensi kebutuhannya adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri. Tingkat motivasi tersebut didapatkan dari jawaban responden yang dapat diukur dengan melihat jumlah skor dari setiap dimensi. Distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Variabel motivasi jumlah indikator atau item pernyataan sebanyak 15 butir dan jumlah pegawai 38 orang. Jadi, selang interval untuk setiap kategori adalah 456 dan jumlah skor jawaban untuk variabel motivasi sebesar 1.820 yang kemudian dapat dikategorikan melalui garis kategorisasi. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hampir seluruh dimensi berada pada kategori cukup baik (sedang). Dimensi kebutuhan sosial memperoleh skor terbanyak yaitu sebesar 504, sedangkan dimensi kebutuhan rasa aman memiliki nilai terendah yaitu sebesar 127. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan rasa aman masih belum terpenuhi. Dimensi-dimensi kebutuhan ini perlu diperhatikan lagi, agar pegawai dapat lebih termotivasi, sehingga kinerja menjadi lebih baik, karena masih banyak dimensi kebutuhan yang belum terpenuhi secara optimal. Dalam praktiknya, sebagian besar pegawai juga tidak pernah mendapatkan penghargaan *reward* dari atasan yang dapat membuat mereka semakin bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan pegawai dalam hal kebutuhan penghargaan diri. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dimensi kebutuhan rasa aman ini. Tingkat kategori skor jawaban responden ditentukan dengan melakukan kategorisasi terhadap jumlah skor jawaban responden dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Garis kategorisasi variabel motivasi

Tabel 1. Distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi

No.	Dimensi	$\sum$ Skor	$\sum$ Pernyataan	Kategori
1.	Kebutuhan fisiologis	466	4	Kurang baik
2.	Kebutuhan rasa aman	127	1	Cukup baik
3.	Kebutuhan sosial	504	4	Cukup baik
4.	Kebutuhan penghargaan diri	356	3	Cukup baik
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	367	3	Cukup baik
Total		1.820	15	

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa motivasi pegawai PT XXX masuk ke dalam kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian sebesar 63,85 persen. Kebutuhan rasa aman ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungannya. Usaha-usaha untuk memperoleh perlindungan dan keselamatan kerja, penghasilan tetap merupakan contoh-contoh dari tingkah laku yang mencerminkan kebutuhan akan rasa aman. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dimensi kebutuhan rasa aman ini.

**Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di PT XXX**

**Kedisiplinan**

Variabel kedisiplinan pada penelitian ini dinilai berdasarkan 3 dimensi yaitu dimensi waktu kerja, dimensi cara melaksanakan pekerjaan, serta dimensi ketaatan terhadap peraturan. Tingkat kedisiplinan tersebut didapatkan dari jawaban responden yang dapat diukur dengan melihat jumlah skor dari setiap dimensi. Distribusi jawaban responden untuk variabel kedisiplinan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi jawaban responden untuk variabel kedisiplinan.

No.	Dimensi	$\sum$ Skor	$\sum$ Pernyataan	Kategori
1	Waktu kerja	467	3	Cukup baik
2	Cara melakukan pekerjaan	726	5	Sangat Baik
3	Taat peraturan	650	4	Taat (baik)
Total		1.843	12	

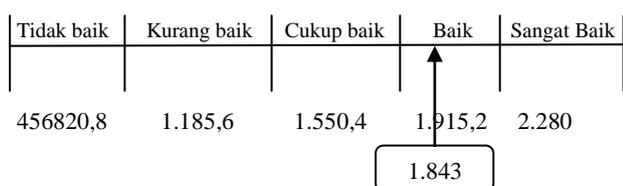
Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dimensi waktu kerja berada pada kategori cukup baik (pernyataan 3), dimensi cara melakukan pekerjaan berada pada kategori sangat baik (pernyataan 5) dan dimensi ketaatan terhadap peraturan berada pada kategori taat (pernyataan 4). Dimensi cara melakukan pekerjaan memperoleh skor terbanyak yaitu sebesar 726, sedangkan dimensi waktu kerja memiliki nilai terendah yaitu sebesar 467. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi waktu kerja memiliki kontribusi paling sedikit terhadap kedisiplinan pegawai.

Variabel kedisiplinan jumlah indikator atau item pernyataan sebanyak 12 butir dan jumlah pegawai 38 orang. Jadi, selang interval untuk setiap kategori adalah 364,80 dan jumlah skor jawaban untuk variabel kedisiplinan sebesar 1.843 yang kemudian dapat dikategorikan melalui garis kategorisasi melalui garis kategorisasi seperti terlihat pada Gambar 2 .

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai PT XXX masuk ke dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian sebesar 60,78 persen. Kedisiplinan pegawai ini perlu ditingkatkan lagi, agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan dapat memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Masih banyak karyawan yang melanggar aturan jam kerja perusahaan, sehingga perusahaan harus memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar, agar tidak mengulanginya lagi. Dengan demikian, kedisiplinan pegawai akan semakin baik.

**Kinerja Pegawai**

Data kinerja pegawai pada penelitian ini merupakan data sekunder yaitu data yang berasal dari perusahaan. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan 2 aspek, yaitu aspek kecakapan menunaikan tugas dan aspek kecakapan umum seperti yang dapat dilihat pada Tabel 3.



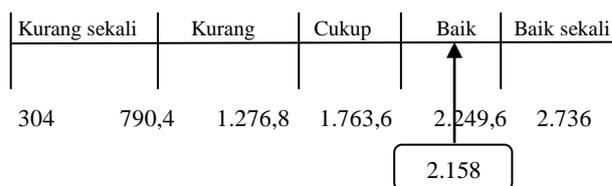
Gambar 2. Garis kategorisasi variabel kedisiplinan

Tabel 3. Penilaian kinerja pegawai pada PT XXX

No.	Indikator	Nilai Responden					Σ skor
		5	6	7	8	9	
1.	Pengetahuan tentang pekerjaan	0	2	24	12	0	276
2.	Produktivitas kerja	0	0	25	13	0	279
3.	Mutu pekerjaan	0	4	24	10	0	272
4.	Inisiatif dan kreatifitas	0	5	22	11	0	272
5.	Kerja sama	0	6	25	12	0	271
6.	Komunikasi	0	10	19	9	0	265
7.	Adaptasi	0	1	37	0	0	265
8.	Penguasaan peralatan kerja	0	1	36	1	0	258
Frekuensi		0	29	212	68	0	2.158

Keterangan :  
 Penilaian 5 = kurang sekali  
 Penilaian 6 = kurang  
 Penilaian 7 = cukup  
 Penilaian 8 = baik  
 Penilaian 9 = baik sekali

Aspek kecakapan menunaikan tugas, penilaian ini didasarkan atas beberapa indikator yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, produktivitas kerja, dan mutu pekerjaan. Aspek kecakapan umum penilaian didasarkan inisiatif dan kreatifitas, kerja sama, komunikasi, adaptasi, dan penguasaan peralatan kerja. Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui penilaian kinerja pegawai mengenai indikator dari aspek kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum penilaian terbanyak pada skor 7. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PT XXX memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Pengalaman bekerja pegawai di PT XXX berada pada kelas interval empat sampai lima tahun mendukung kinerja pegawai khususnya dari aspek pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan masa kerja yang dimiliki, maka pegawai sudah memiliki pengalaman yang cukup, sehingga pegawai tersebut diharapkan dapat bekerja optimal dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Garis kategorisasi indikator dari aspek kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Garis kategorisasi variabel kinerja

Untuk mengetahui tingkat kategori pada indikator dari aspek kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum dapat ditentukan dengan cara melakukan kategorisasi terhadap jumlah skor penilaian. Indikator dari aspek kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum jumlah indikator sebanyak delapan butir dengan jumlah karyawan 38 orang. Jadi, selang interval untuk setiap kategori sebesar 486,40 dan jumlah skor jawaban pada aspek kecakapan menunaikan tugas dan kecakapan umum sebesar 2.158 dan dapat dikategorikan melalui garis kategorisasi seperti terlihat pada Gambar 3.

### Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai PT XXX

Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara gabungan (simultan) dan dilihat secara individu (parsial).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,650. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi dan kedisiplinan sebesar 65 persen, sedangkan sisanya 35 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Beberapa variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja menurut beberapa penelitian adalah kepuasan kerja (Risky 2014), kepemimpinan, komunikasi (Yusuf 2014) serta kompensasi (Aritonang 2005).

#### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Didapatkan hasil F hitung penelitian ini sebesar 21.600 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat kepercayaan sebesar 99 persen.

#### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

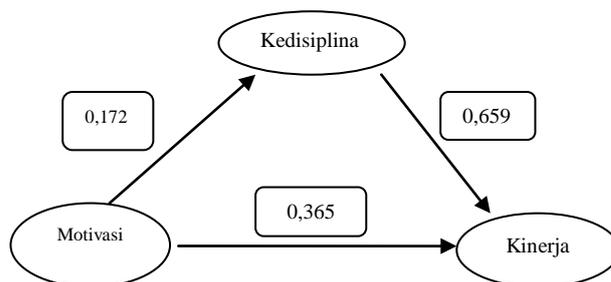
Nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,10 yang dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan tingkat kepercayaan sebesar 90 persen. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Cahyono dan Suharto (2005) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.

Nilai signifikansi dari variabel kedisiplinan sebesar 0,000 yang dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dengan tingkat kepercayaan sebesar 99 persen. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga pekerjaan pegawai tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harlie (2012) bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

#### Perhitungan Pengaruh (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diketahui dengan menggunakan analisis jalur. Kelebihan dari analisis jalur antara lain dapat mengetahui pengaruh secara tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel antara.

Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,317. Pada penelitian ini, motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan, karena tingkat kepercayaannya sebesar 68,30 persen. Pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja dapat dilihat pada Gambar 4. Gambar 4 menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang berada dalam penelitian ini, dapat dilihat besaran pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap kinerja.



Gambar 4. Pengaruh variabel motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja melalui kedisiplinan dapat dicari dengan cara mengalikan nilai Koefisien Beta (pengaruh variabel motivasi terhadap kedisiplinan dengan nilai Koefisien Beta

dari pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja). Nilai pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 36,50 persen, sedangkan nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar 11,30 persen. Dapat disimpulkan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tidak melalui kedisiplinan.

Jika dilihat dari hubungan positif antara motivasi dan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dibentuk melalui adanya motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Variabel kedisiplinan memiliki nilai pengaruh besar terhadap kinerja yaitu sebesar 0,659 sehingga kedisiplinan dapat berpengaruh terhadap kinerja sebesar 65,90 persen. Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dibentuk melalui disiplin kerja yang tinggi. PT XXX masih terus berusaha untuk berkembang, agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan perikanan lainnya. Salah satu upaya yang dilakukan PT XXX untuk lebih berkembang adalah dengan meningkatkan kedisiplinan dari pegawainya.

Kedisiplinan pada penelitian ini memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005) yang mengatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif terpenting dari MSDM, apabila kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai PT XXX akan semakin baik.

### KESIMPULAN

Motivasi kerja pegawai yang ada di PT XXX termasuk dalam kategori sedang (cukup baik). Kedisiplinan pegawai PT XXX masuk kategori baik. Kinerja pegawai yang ada di PT XXX termasuk dalam kategori cukup baik. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di PT XXX. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tidak melalui kedisiplinan.

### DAFTAR PUSTAKA

Aritonang KT. 2005. Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP Kristen BPK

Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4 (4) : 1-16. <http://bpkpenabur.or.id/files/Hal.0116%20Kompensasi%20Kerja.pdf>. [08 April 2016].

Azwar S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas SPSS*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Cahyono B dan Suharto. 2005. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI*, 1 (1) : 60-67. <http://www.google.co.id/search?ei=RsyGWJeHE4X0vASsyKn4Aw&q=Pengaruh+Budaya+Organisasi%2C+Kepemimpinan%2C+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+sekretariat+DPRD+Propinsi+Jawa+Tengah&oq>. [25 Maret 2016].

Dirjen P2HP Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2015. *Analisa Data Hasil Perikanan 2010-2015*. <http://statistik.kkp.go.id>. [05 April 2016]

Harlie M. 2012. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (4) : 860-867. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=254174&val=6848>. [20 Maret 2016].

Hasibuan MSP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Risky N. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala kebun bagian plantation group II di PT Great Giant Pineapple. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Sufren dan Natanael. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Veithzal R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yusuf HT. 2014. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10 (1) :49-58. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/die/article/view/234/48>. [7 April 2016].

Wirartha IM. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Andi. Yogyakarta.