

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)

Yogi Dwi Prasetyo*, Sri Isnowati

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

*Correspondence email: yogidwi67@gmail.com, isnowati@edu.unisbank.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Jenis penelitian ini yang digunakan ialah kuantitatif dengan populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden untuk bantu menjawab pertanyaan pada kuesioner yang dibagi. Kemudian dilakukan analisis data secara kuantitatif, yaitu uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik serta analisis regresi berganda, dimana pun pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkannya bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Daerah Semarang.

Kata Kunci: motivasi kerja; disiplin kerja; kompensasi; kinerja

Abstract. This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and compensation on the performance of employees of the Regional Revenue Agency Semarang City. This type of research used is quantitative with a population. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents to help answer questions on the distributed questionnaire. Then, quantitative data analysis was carried out, namely validity and reliability tests, classical assumptions and multiple regression analysis, wherever hypothesis testing was carried out through t-test and F-test. The results of this study indicate that work motivation has a positive effect on the performance of employees of the Regional Revenue Agency, work discipline has a positive effect on the performance of employees of the Regional Revenue Agency and compensation has a positive effect on the performance of employees of the Regional Revenue Agency Semarang.

Keywords: work motivation; work discipline; compensation; performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan baik dan efektif apabila didukung dengan motivasi, disiplin, dan kompensasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005). Hakim (2006).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tau dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006). Ari Tonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Selain disiplin, usaha yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kompensasi untuk karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2006). Handoko (2001) mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena

besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora 2006).

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo 2005). Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Semarang merupakan instansi pemerintah bagian pelayanan pajak. pelayanan yang dilakukan seperti pembayaran pajak hotel, pajak reklame, pajak tempat rekreasi dan pajak bumi dan bangunan (PBB).

Tabel 1

Target dan capaian karayawan Bapenda Semarang pada Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) antara tahun 2021

No	Sasaran	Target %	Capaian%
1.	Kecamatan Banyumanik	100%	85%
2.	Kecamatan Tembalang	90%	85%
3.	Kecamatan Semarang Timur	85%	82%
4.	Kecamatan Ngaliyan	100%	75%
5.	Kecamatan Pedurungan	90%	75%
6.	Kecamatan Gajah Mungkur	100%	87%
7.	Kecamatan Semarang Tengah	90%	80%
8.	Kecamatan Mijen	80%	75%
9.	Kecamatan Semarang Barat	90%	90%
10.	Kecamatan Gunung Pati	90%	89%

Sumber: Pajak 1 Bapenda Semarang 2021

Tabel.2

Standar Nilai Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – Ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Pajak 1 BAPENDA Semarang 2021

Tabel 1 menjelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan di kecamatan Banyumanik 85% dengan kategori baik. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Tembalang 85% dengan kategori baik. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Semarang Timur 82% dengan kategori Baik. Capaian kinerja di Kecamatan Ngaliyan 75% dengan kategori cukup. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Pedurungan 75% dengan kategori cukup. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Gajah Mungkur 87% dengan kategori baik. Capaian kinerja karyawan di Semarang Tengah 80% dengan kategori baik. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Mijen 75% dengan kategori cukup. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Semarang Barat 90% dengan kategori baik. Capaian kinerja karyawan di Kecamatan Gunung pati 89% dengan kategori baik. Pencapaian target Pajak Bumi dan Bangunan di Bapenda semarang belum tercapai dengan baik. Disetiap kecamatan banyak target yang belum tercapai, hal ini karena kinerja karyawan yang tidak maksimal. Untuk memaksimal para karyawan perlu adanya dukungan motivasi. Tentu juga disiplin atas mengerjakan tugas yang diberikan tertentu akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaanya. Selain motivasi, disiplin yang layak serta kompensasi yang baik juga akan memberikan suatu dorongan agar karyawan tersebut dapat mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi Hasibuan (2002). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)), Bangun (2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2001) kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Bangun (2012).

Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012), Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012), Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012), Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sastrohadiwiryo (2002), disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kompensasi Kerja

Menurut Nawawi (2005), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2006), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baranglangsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE

Objek Penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Bentuk data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data kuesioner terhadap karyawan Bapenda Kota Semarang tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Dalam penelitian ini populasi yang diambil dengan jumlah 132 ikaryawan. Dalam penelitian ini bentuk data yang akan dipakai yaitu data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung (tanpa perantara). Peneliti menetapkan metode pengumpulan data kuesioner.

HASIL

Tabel 3
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X1.1	3,76	4,00	4
X1.2	3,84	4,00	4
X1.3	3,77	4,00	4
X1.4	3,63	4,00	4
X1.5	3,64	4,00	4
X1.6	3,61	4,00	3
X1.7	3,54	3,50	3
Motivasi Kerja (X1)	3,68	3,92	

Sumber : data olahan

Tabel 3 variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,68 yang berarti sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Pada indikator X1.2 yang menyatakan bahwa responden merasa selalu menjaga sikap dan ucapan di lingkungan organisasi maupun diluar, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,84. Pada indikator X1.7 memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,54 yang menyatakan bahwa responden merasa memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab.

Tabel 4
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X2.1	3,72	4,00	4
X2.2	3,76	4,00	4
X2.3	3,64	4,00	4
X2.4	3,30	3,00	4
X2.5	3,63	4,00	4
X2.6	3,76	4,00	4
X2.7	3,73	4,00	4
Disiplin Kerja (X2)	3,65	3,86	

Sumber : data olahan

Tabel 4 variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,65 yang berarti sebagian besar memberikan jawaban setuju. Pada indikator X2.2 dan X2.6 yang menyatakan bahwa responden merasa menggunakan waktu berkerja dengan efektif dan responden merasa selalu menjaga hubungan baik dengan pimpinan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,76. Pada indikator X2.4 memiliki nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,30 yang menyatakan bahwa responden merasa selalu tepat waktu dalam berkerja.

Tabel 5
Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X3.1	3,68	4,00	4
X3.2	3,62	4,00	4
X3.3	3,72	4,00	4
X3.4	3,63	4,00	4
X3.5	3,54	3,50	3
X3.6	3,72	4,00	4
X3.7	3,76	4,00	4
X3.8	3,64	4,00	4
X3.9	3,73	4,00	4
X3.10	3,52	4,00	4
Kompensasi (X3)	3,66	3,95	

Sumber : data olahan

Tabel variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,66 yang berarti sebagian besar memberikan jawaban setuju. Pada indikator X3.7 yang menyatakan bahwa responden merasa telah menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,76. Pada indikator X3.10 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,52 yang menyatakan bahwa responden merasa dapat bekerja lebih sesuai dengan SOP yang sudah ada.

Tabel 6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
Y1.1	3,77	4,00	4
Y1.2	3,63	4,00	4
Y1.3	3,54	3,50	3
Y1.4	3,51	3,00	3
Y1.5	3,84	4,00	4
Y1.6	3,73	4,00	4
Y1.7	3,72	4,00	4
Y1.8	3,76	4,00	4
Y1.9	3,64	4,00	4
Y1.10	3,73	4,00	4
Kinerja Karyawan (Y)	3,69	3,85	

Sumber : data olahan

Tabel 6 variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,69 yang berarti sebagian besar memberikan jawaban setuju. Pada indikator Y1.5 yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,84. Pada indikator Y1.4 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,51 yang menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,728	X1.1	0,764	Valid
		X1.2	0,763	Valid
		X1.3	0,761	Valid
		X1.4	0,617	Valid
		X1.5	0,640	Valid
		X1.6	0,476	Valid
		X1.7	0,769	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,774	X2.1	0,829	Valid
		X2.2	0,758	Valid
		X2.3	0,705	Valid
		X2.4	0,617	Valid
		X2.5	0,461	Valid
		X2.6	0,516	Valid
		X2.7	0,559	Valid
Kompensasi (X3)	0,836	X3.1	0,671	Valid
		X3.2	0,746	Valid
		X3.3	0,736	Valid
		X3.4	0,599	Valid
		X3.5	0,688	Valid
		X3.6	0,699	Valid
		X3.7	0,657	Valid
		X3.8	0,534	Valid
		X3.9	0,610	Valid
		X3.10	0,545	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,855	Y1.1	0,774	Valid
		Y1.2	0,659	Valid
		Y1.3	0,643	Valid
		Y1.4	0,594	Valid

Y1.5	0,758	Valid
Y1.6	0,717	Valid
Y1.7	0,739	Valid
Y1.8	0,772	Valid
Y1.9	0,572	Valid
Y1.10	0,590	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 7 ditunjukkan bahwa nilai KMO > 0,05 dan nilai *loading factor* > 0,04, ini menunjukkan bahwa semua item dalam indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dikatakan valid. Sementara Tabel 8 ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,809	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,756	> 0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,847	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	> 0,70	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 9
Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model			Uji t			Ket
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	t hitung	Sig	
Y = $\beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$	0,948	599,420	0,000				
X1 ? Y				0,531	11,935	0,000	H1 diterima
X2 ? Y				0,306	7,389	0,000	H2 diterima
X3 ? Y				0,204	3,923	0,000	H3 diterima

Sumber : data olahan

Tabel 9 dapat diketahui persamaan regresi dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,531X_1 + 0,306X_2 + 0,204X_3$$

Maka berdasarkan hasil uji regresi linear sebagaimana tertera pada Tabel 9, maka temuan penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai yang diperoleh sebesar 11,935 dengan menggunakan level significance sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 11,935 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai yang diperoleh sebesar 7,389 dengan menggunakan level significance sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 7,389 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai yang diperoleh sebesar 3,923 dengan menggunakan level significance sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 3,923 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan BAPENDA Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan BAPENDA Kota Semarang mengalami kenaikan; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BAPENDA Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan BAPENDA Kota Semarang akan mengalami peningkatan; dan (3) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan BAPENDA Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.
- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal TI Undip*. 7(2), 78
- Nurchayani, Ni Made, I.GA. Dewi Adnyan 2016, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Diputra, I Nyoman Yoeka Y dan Ni Wayan Mujiati, 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi 6. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Saptono, dkk. 2014. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Diploma III. Kulon Progo: UNY Kampus Wates.
- Bhuono Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Cucu Risnawati. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. *Skripsi*, FE UNY.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katiandagho, Christian, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- Lufitasari, Resti, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta
- Malayu SP. Hasibuan. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalin- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Purwanto S. Katidjan, S. P. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 429-446.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Supiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif*, Dian (Bandung Alfabeta)
- Wilson Binangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga