

## Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Study Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah)

Nevanggi Wenti Ningrum <sup>1</sup>, Haryani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

**Abstract.** *This study aims to analyze "The Influence of Competence, Compensation, and Work Discipline on the Performance of Non ASN Employees (Study of the Regional Human Resource Development Agency (BPSDMD) of Central Java Province)". Methods of data collection using a questionnaire. The sampling technique used random sampling technique. A sample of 71 respondents were employees at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of Central Java Province.*

*Based on the results of testing the competency variable has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely  $2.335 > 1.667$  with a sig value.  $0.023 > 0.05$  and the regression coefficient ( 1) is positive at 0.271 which means that the higher the employee's competency, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven. The compensation variable has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely  $3.613 > 1.667$ , with a sig. of  $0.001 < 0.05$  and the regression coefficient ( 2) is positive at 0.411 which means that the more satisfying the compensation given, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven. While the work discipline variable has a positive effect on employee performance. This is shown by the greater t-count value of t-table, namely  $2.548 > 1.667$ , with a sig.  $0.013 < 0.05$  and the regression coefficient ( 3) is positive at 0.285 which means that the higher the employee's work discipline, the higher the employee's performance. So the hypothesis is proven.*

**Keywords:** *Competency, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Study Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah)”. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Sampel sebanyak 71 responden merupakan karyawan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu  $2,335 > 1,667$  dengan nilai sig. Sebesar  $0,023 > 0,05$  serta koefisien regresi ( 1) bertanda positif sebesar 0,271 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu  $3,613 > 1,667$ , dengan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  serta koefisien regresi ( 2) bertanda positif sebesar 0,411 dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Jadi hipotesis terbukti. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

*Received Agustus 30, 2022; Revised September 22, 2022; Oktober 12, 2022*

\* Nevanggi Wenti Ningrum

Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel yaitu  $2,548 > 1,667$ , dengan nilai sig. Sebesar  $0,013 < 0,05$  serta koefisien regresi ( 3) bertanda positif sebesar 0,285 dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Jadi hipotesis terbukti.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas keberlangsungan dalam suatu perusahaan. Karyawanlah yang membentuk hati dan jiwa perusahaan. Fungsi utama SDM adalah untuk mensukseskan perusahaan dan yang saling berinteraksi dengan SDM yang lain. Ketika pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi dipahami, peran SDM menjadi sangat penting (AdminPublik, 2021).

Berkaitan dengan kondisi di atas maka peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Peran dan kontribusi tersebut adalah dengan menampilkan kinerja yang optimal sehingga akan dapat menunjang keunggulan perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja (Prabowo dkk, 2019). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Wibowo, 2016). Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013). Sedangkan Arifin (2011), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan. Hasil Penelitian dari Fadude dkk (2019), Tambingon dkk (2019), dan Silvia dkk (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2014). Menurut Panggabean (2004) Kompensasi merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Menurut Hariandja (2007) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Hasil penelitian dari Hidayat (2019), Sugiono dkk (2020), dan Gorap dkk (2019) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Selain kompetensi dan kompensasi faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting (Simamora, 2014). Menurut Rivai (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian dari Gabriella & Tannady (2019), Marayasa & Faradila (2019), dan Purnawijaya (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2006) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Menurut siagian (2007) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (fairness) (Dessler, 2017).

Menurut Susan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasa penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari.

## **Kompetensi**

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Sedangkan menurut Amstrong (2004) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Menurut Veithzal (2003) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Usman (2006) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Satori (2007) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

### **Kompensasi**

#### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016), kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Weather dan Davis (1996) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa kompensasi adalah proses administrasi upah atau gaji yang melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Sementara Alex S. Nitisemito (2002) menyatakan bahwa Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional (Handoko, 2010). Sedangkan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturanperaturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Sinungan, 2010)

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014).

### **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Wibowo, 2016). Hasil Penelitian dari Tambingon dkk (2019), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2014). Hasil penelitian Gorap dkk (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian Purnawijaya (2019) menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan sumber perolehannya data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti sedangkan data sekunder yaitu data yang tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti misalnya data dari Biro Pusat Statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Marzuki, 2012). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden

melalui daftar pertanyaan , sedangkan data sekunder diperoleh perusahaan yaitu data mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain.

### **1. Data primer**

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung (Sugiyono, 2014).

#### **b. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2014).

### **2. Data Sekunder**

#### **a. Studi Pustaka**

Studi kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Dalam melakukan studi kepustakaan ini, penulis mengumpulkan data dengan membaca literatur dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **b. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2014) dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya – karya monumental dari seseorang. Peneliti menggunakan data konsumen, data penjualan, dokumentasi berupa foto dengan konsumen sebagai data sekunder dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table yaitu  $2,335 > 1,667$  dengan nilai sig. Sebesar  $0,023 > 0,05$  serta koefisien regresi (  $\beta$  ) bertanda positif sebesar  $0,271$  dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019). Hasil penelitian Kuncoro dkk (2019), Mulyani (2019) serta Yuningsih & Ardianti (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table yaitu  $3,613 > 1,667$ , dengan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  serta koefisien regresi ( $\beta$ ) bertanda positif sebesar  $0,411$  dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Menurut Martoyo (2007), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sedangkan menurut Hasibuan (2008), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian Sridaryono (2019) dan Santika (2019), dan Farla dkk (2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



**3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel yaitu  $2,548 > 1,667$ , dengan nilai sig. Sebesar  $0,013 < 0,05$  serta koefisien regresi ( 3) bertanda positif sebesar 0,285 dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah (Mathis, 2002). Hasil penelitian Mogot dkk (2019), Effendi & Yogie (2019), serta Ilham (2019) menemukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis yang dirumuskan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table yaitu  $2,335 > 1,667$  dengan nilai sig. Sebesar  $0,023 > 0,05$  serta koefisien regresi ( 1) bertanda positif sebesar 0,271 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table yaitu  $3,613 > 1,667$ , dengan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  serta koefisien regresi ( 2) bertanda positif sebesar 0,411 dapat diartikan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Jadi hipotesis terbukti.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar  $t$  tabel yaitu  $2,548 > 1,667$ , dengan nilai  $sig.$  sebesar  $0,013 < 0,05$  serta koefisien regresi (3) bertanda positif sebesar 0,285 dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Jadi hipotesis terbukti.

### **Saran**

Berdasarkan uraian dalam pembahasan dan simpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan, antara lain :

1. Kompensasi yang diberikan sebaiknya diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
2. Peningkatan disiplin kerja dengan meningkatkan penggunaan peralatan kantor dengan hati – hati.
3. Perusahaan harus memberikan pelatihan karyawan agar lebih trampil jika diperbantukan dibagian yang lain.

**DAFTAR REFERENSI**

- Effendi, M., dan Febrie Yogie. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1(1):88–98. doi: 10.31539/jomb.v1i1.654.
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." *Jurnal Emba* 7(1):31– 40.
- Farla, Wita., Yuliansyah M. Diah dan Fera Widyanata. 2019. Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ekonomi Universitas Sriwijaya*, Vol. 4(1). PP. 17-30.
- Gabriella, Petrina dan Hendy Tannady. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Bekasi. *Jurnal Hal*: 121 – 124. Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ketu)*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorap, S., Haerani, S., & Hakim, W. 2019. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PENGEMBANGAN PELAYANAN KESEHATAN KOTA TOMOHON). *Jurnal Hasanuddin Bisnis Terapan dan Kewirausahaan* , 2 (2), 100-114.
- Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1, ISSN 2303-1174.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilham, Mukhamad. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (2): 507-513.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marayasa, I. Nyoman, and Anggi Faradila. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(1):58–69. doi: 10.32493/jee.v2i1.3508.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Prabowo,Dandhy Akbar. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Pertambangan (Studi Kasus : PT. Kalimantan Prima Persada). *Universitas Islam Indonesia*.

- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya" 7 (1).
- Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Silvia, i wayan bagia, wayan cipta. 2016. Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. E-journal bisma universitas pendidikan ganesha jurusan manajemen. Volume 4
- Sridaryono, Aguk. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. Sketsa Bisnis, 6(2), 99–111.
- Sugiono, E., Hidayat, D., & Efendi, S. 2020. PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN MANTAB AL HAMID. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) , 4 (2), 602-627.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yuningsih, Erni dan Ardianti. 2019. Pengaruh Kompetensi an Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XXX. Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019. Hal. 32-45.