

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS DI KECAMATAN PANGGUNGREJO

Reny Umatul Zahwa¹, Nurul Akramiah², Yuventi Oktafiah³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan ^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Email: ummatulzahwareny@gmail.com1, nurul.aidan04@gmail.com2, oktavivnty@gmail.com3

Abstrak

Peran pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat digunakan sebagai manfaat untuk meraih keberhasilan dalam sebuah instansi. Penelitian ini tujuannya menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Populasi penelitian ini ialah pegawai non PNS Kantor Kecamatan Panggungrejo. Teknik penentuan sampel memakai teknik *purposive sampling*, Berdasar atas kriteria yang telah peneliti tetapkan. Terdapat 40 pegawai yang di jadikan sampel, alhasil observasi penelitian ini berjumlah 40 sampel. Analisis yang digunakan ialah Uji Instrumen, Analisis Deskripsi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Autokolerasi, Uji Hipotesis dan Uji Pengaruh Dominan. Hasil penelitian mencerminkan bahwasanya 1) Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo dengan nilai 0,000. 2) Kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo dengan nilai sig 0,002. 3) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo dengan nilai sig 0,049.4) Kompensasi Karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo dengan nilai sig 0,669.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi Karyawan, Kinerja Pegawai

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

The important role of human resource management in an agency is that all potential resources possessed by humans can be used as benefits to achieve success in an agency. This research aims to test and analyze the influence of competency, work discipline and employee compensation on the performance of non-civil servant employees at the Panggungrejo District Office. The population of this research is non-PNS employees of the Panggungrejo District Office. The sampling technique uses purposive sampling technique, based on the criteria that the researcher has set. There were 40 employees who were used as samples, as a result of this research observations totaled 40 samples. The analysis used is Instrument Test, Description Analysis, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis, Autocorrelation Test, Hypothesis Test and Dominant Influence Test. The research results reflect that 1) Competence, Work Discipline and Employee Compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees at the Panggungrejo District Office with a value of 0.000. 2) Partial competency has a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees at the Panggungrejo District Office with a sig value of 0.002. 3) Work Discipline partially has a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees at the Panggungrejo District Office with a sig value of 0.049. 4) Partial Employee Compensation does not have a positive and significant effect on the performance of non-PNS employees at the Panggungrejo District Office with a sig value of 0.669.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dunia kerja, dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi secara efektif. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan ini adalah sumber daya manusia, yang mempengaruhi kesuksesannya. Sumber daya manusia berperan sebagai aktor utama dalam seluruh proses, dari perencanaan hingga evaluasi kinerja.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang sudah diambil. Kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik biasanya diukur Berdasar atas tujuan spesifik yang telah ditentukan, seperti

kuantitas dan kualitas output, kepatuhan terhadap prosedur, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja antara lain keterampilan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja, dan alat atau sumber daya yang tersedia. Pengukuran kinerja secara rutin penting untuk identifikasi area yang memerlukan perbaikan dan pengembangan strategi untuk peningkatan. (Simamora. Henry, 2014).

Fenomena kinerja pegawai di kantor kecamatan Panggungrejo menitikberatkan pada hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan atau hasil akhir (outcome). Bilamana diteliti lebih dalam, apa yang terjadi dalam suatu pekerjaan atau jabatan ialah sebuah proses yang mengubah input menjadi output (hasil kerja).

Peneliti menginginkan menjalankan sebuah kajian terkait pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja pegawai karena pada instansi yang akan menjadi sasaran peneliti mempunyai titik permasalahan pada hal tersebut Karena pada dasarnya, kinerja sangat punya pengaruh terhadap suatu instansi.

Maka, pada kajian ini penulis memberinya judul *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Karyawan pada Kinerja Pegawai Non PNS di Kecamatan Panggungrejo.”*

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi yang mencakup pencapaian hasil konkret dari usaha individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018).

Indikator-indikator kinerja menurut (Afandi, 2018) ialah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin
- e. Inisiatif

b. Kompetensi

Kompetensi melibatkan pemahaman mendalam tentang bidang kerja, ketrampilan teknis yang dibutuhkan, serta kemampuan interpersonal dan manajerial untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis (Wibowo, 2016).

Adapun indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2016) yakni :

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Ketrampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik dan Kepribadian
- e. Motivasi
- f. Kemampuan Intelektual
- g. Budaya Organisasi

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kesediaan untuk belajar dan memperbaiki diri, serta kemampuan untuk menjaga standar kualitas dalam pekerjaan yang dilakukan. (Hasibuan, 2019:193).

Ada beberapa indikator yang memberi pengaruh pada tingkat disiplin kerja karyawan seperti yang dijabarkan (Hasibuan, 2019:194) diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

d. Kompensasi

Kompensasi ialah penggantian nilai dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. (Afandi, 2018:191).

Indikator dalam sebuah kompensasi menurut (Afandi, 2018) yakni :

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

METODE PENELITIAN

a. Ruang Lingkup Penelitian

Fokus penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan JL. Hangtuh No. 29 Kota Pasuruan.

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, tepatnya dari Maret hingga April 2024.

c. Metode Penarikan Sampel

1) Populasi

Pada penelitian ini populasinya yakni pegawai kecamatan yang ada di Kec panggungrejo, Pasuruan mencapai 65 orang diantaranya 40 non PNS dan 25 PNS.

2) Sampel

Pengambilan sampelnya dilaksanakan untuk mengumpulkan data yang dapat mewakili karakteristik dan perilaku yang ada di populasi secara umum, dengan tujuan membuat

generalisasi atau kesimpulan yang lebih luas tentang populasi tersebut. Kajian ini memakai sampel non-probability sampling dengan teknis penarikan purposive sampling. Sampel purposive yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, pada kajian ini ialah pegawai Non PNS di Kecamatan Panggungrejo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen data

a. Uji Validitas

No	Variabel		r-hitung	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,761	VALID
		X1.2	0,541	VALID
		X1.3	0,480	VALID
		X1.4	0,854	VALID
		X1.5	0,589	VALID
		X1.6	0,854	VALID
		X1.7	0.338	VALID
		X1.8	0,780	VALID
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.917	VALID
		X2.2	0,862	VALID
		X2.3	0,744	VALID
		X2.4	0,865	VALID
		X2.5	0,815	VALID
		X2.6	0,888	VALID
		X2.7	0,888	VALID
		X2.8	0,770	VALID
3	Kompensasi Karyawan (X3)	X3.1	0.952	VALID
		X3.2	0.959	VALID
		X3.3	0,906	VALID
		X3.4	0,880	VALID
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,801	VALID
		Y.2	0,874	VALID
		Y.3	0,497	VALID
		Y.4	0,612	VALID
		Y.5	0,744	VALID

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut perolehan pengujian validitas mencerminkan bahwasanya setiap item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk menjelaskan indikator yang sedang diteliti, karena punya nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,851	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,952	Reliabel
3	Kompensasi Karyawan (X3)	0,966	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut perolehan pengujian reliabilitas mencerminkan bahwasanya seluruh instrumennya terbilang reliabel, dicerminkan dari skor *cronbach's alpha* $> 0,60$ alhasil data yang didapat terbilang layak guna ditindaklanjuti dipakai pada pengujian setelahnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One Sampel Kolmogorov Smirnov

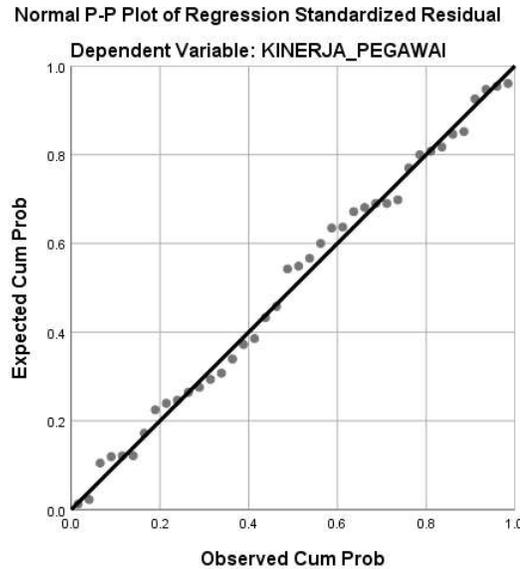
Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp Sig (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas perolehan pengujian tabel tersebut mencerminkan skor sig. $0,200 > 0,05$ maka dinyatakan normal di mana maknanya model regresi variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Karyawan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai distribusi data normal

Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas gambar diatas perolehan pengujian normal P-Plot mencerminkan bahwasanya data tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, sehingga bisa diambil simpulan bahwa model regresi ini mencukupi asumsi normalitas karena distribusi data mengikuti pola diagonal, maknanya model regresi variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Karyawan (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) punya sebaran data normal atau mendekati normal.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,718	1,394	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)		0,681	1,469	
Kompensasi Karyawan (X3)		0,935	1,069	

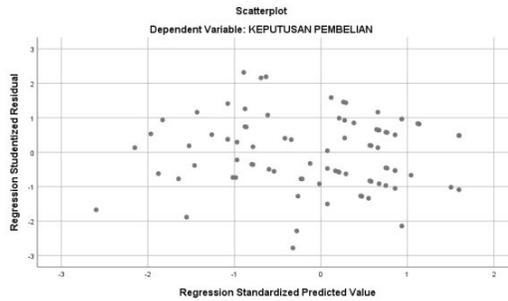
Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas Variabel yang diketahui yaitu Lokasi dan kualitas pelayanan keduanya memiliki *tolerance value* nilainya sebesar $0,949 > 0,1$ dan nilai dari VIFnya sebesar $1,054 < 10$. Oleh karena itu, dalam

kedua variabel independent maka disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas gambar 6, bahwasanya ZPRED dan SRESID mencerminkan bilamana titiknya tersebar secara acak tanpa pola yang jelas dan merata di sekitar angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, bisa diambil simpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga cocok untuk memprediksi pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Karyawan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

c. Uji Linearitas

Tabel 5 Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Deviation From Linearity		Keterangan
	Sig	Alpha	
Hubungan Kompetensi(X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,348	0,05	Hubungan Linier
Hubungan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,631	0,05	Hubungan Linier
Hubungan Kompensasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,649	0,05	Hubungan Linier

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 16 bisa dicerminkan bahwasanya skor signifikan pada *deviation from linearity* variabel Kompetensi (X1) yakni $0,348 > 0,05$ pada variabel Disiplin Kerja (X2) yakni $0,631 > 0,05$ dan pada variabel Kompensasi Pegawai (X3) yakni $0,649 > 0,05$ yang membuktikan bahwasanya hubungan Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi Pegawai (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) ialah linier.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 1
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	dL	dU	4-dL	4-dU
1	2,056	1,338	1,658	2,388	2,342

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil 17, diperoleh skor d mencapai 2,056 Bilamana diperbandingkan dengan skor tabel *durbin watson* memakai derajat kepercayaan 5%, dan jumlah variabel independen mencapai 3 variabel. Maka skor dL pada tabel *durbin watson* diperoleh mencapai 1,338 dan dU mencapai 1,658. Sedangkan skor 4-dU yakni $4-1,658 = 2,342$. Maka dapat diperoleh hasil $1,658 < 2,056 < 2,342$ yang berarti model regresi ini bebas dari gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficients		Pengaruh
		B	Std. Error	
Kompetensi (X1)	Keputusan Pembelian (Y)	0,528	0,056	Positif
Disiplin Kerja (X2)		0,212	0,079	Positif
Kompensasi Karyawan (X3)		-0,26	0,060	Negatif

a. Constant: Unstandardized Coefficients (B= 1,374; Std. Error= 0,616)

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas perolehan pengujian analisis regresi linier berganda pada tabel 18, maka akan dijabarkan persamaan regresi linier bergandnya yakni:

$$A. Y = 1,374 + 0,528 X_1 + 0,212 X_2 - 0,026$$

Lalu, maka dijelaskan rinciannya yakni:

- Skor konstanta mempunyai skor positif mencapai 1,374, tanda positif maknanya mencerminkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya bilamana seluruh variabel independen yakni Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi Karyawan (X3) mempunyai skor 0 persen atau konstan, maka skor Kinerja Pegawai ialah 1,374.
- Variabel Kompetensi (X1) mempunyai skor positif mencapai 0,528. Itu mencerminkan bilamana Kompetensi melonjak naik 1% alhasil Kinerja Pegawai akan naik juga hingga 0,528 atau 52,8% dengan asumsinya variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai skor positif mencapai 0,212. Hal mencerminkan bilamana Disiplin Kerja menonjak naik 1% maka keputusan pembelian akan naik mencapai 0,212 atau 21,2% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- Variabel Kompensasi Karyawan (X3) mempunyai skor negatif mencapai -0,026. Tanda negatif maknanya mencerminkan pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat, alhasil bisa diambil simpulan bilamana variabel Kompensasi (X3) menonjak naik 1% maka skor variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) mengalami penurunan mencapai -0,026.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square	Adjusted R Square
Kompensasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,475	0,431

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 19, mencerminkan bahwasanya perolehan pengujian koefisien determinasinya mencapai 0,431 alhasil skor Adjusted R Square digolongkan lemah), maknanya kedua variabel independen punya kemampuan memberi seluruh keterangan yang dipelrukan guna meramal variabel dependen dengan skor 0,431 atau 43,1% lalu lainnya ialah 56,9% yang diberi pengaruh variabel lain diluar kajian ini. Pada penelitian ini mungkin masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Non PNS. Seperti, pengaruh gaya kepemimpinan, pengaruh lingkungan

kerja dan pengaruh pengembangan karir yang dapat menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengkajian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	10,842	2,84	0,000	H1 diterima
Disiplin Kerja (X2)					
Kompensasi Karyawan (X3)					

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas perolehan pengujian F tersebut mencerminkan skor F_{hitung} mencapai 10,842 dan skor F_{tabel} mencapai 2,84 yang berarti F_{hitung} melebihi skor F_{tabel} dengan tingkat sig mencapai 0.000. Skor signifikansi mencapai 0.000 yang maknanya tak bisa melebihi $\alpha = 0.05$ atau 5% , maknanya ialah H1 diterima dan H0 ditolak atau Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi Karyawan (X3) punya pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Variabel Dependen	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	3,428	1,683	0,002	H ₂ (2)
Disiplin Kerja (X2)		2,038	1,683	0,049	H ₃ (3)
Kompensasi Karyawan (X3)		-,430	1,683	0,669	H ₄ (4)

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasar atas dari hasil perhitungan Uji T itu kemudian dijabarkan berikut ini:

- 1) Hasil uji-t pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang tersaji pada tabel tersebut diperoleh skor t hitung mencapai 3.428 > dari t tabel 1.683 dan skor signifikansi mencapai 0.002. Skor sig tersebut tak bisa melebihi 0.05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maknanya Kompetensi punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil uji-t pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang tersaji pada tabel tersebut diperoleh skor t hitung mencapai 2.038 > dari t tabel 1.683 dan skor signifikansi mencapai 0.049. Skor sig tersebut tak bisa melebihi 0.05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maknanya disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil uji-t pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang tersaji pada tabel tersebut diperoleh skor t hitung mencapai -0.430 < dari t tabel 1.683 dan skor signifikansi mencapai 0.669. Skor sig tersebut melebihi 0.05, maka H_4 ditolak dan H_0 diterima. Maknanya kompensasi tidak punya pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Dominan

Hasil Uji Pengaruh Dominan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Standarized Coefficients	Correlations	Sig.	Kontribusi $\beta \times$ Zero Order
		Beta	Zero-order		
Kompetensi (X ₁)	Keputusan Pembelian (Y)	0.489	0.643	0.002	31,44
Disiplin Kerja (X ₂)		0.298	0.541	0.049	16,12
Kompensasi (X ₃)		-0.054	0.025	0.669	-1,35

Berdasarkan tabel mencerminkan bahwasanya variabel independen yang punya pengaruh dominan pada variabel dependen yakni variabel Kompetensi (X₁) mempunyai skor beta mencapai 0,489 atau 48,9% dan skor sig. mencapai 0,002. Variabel Disiplin Kerja (X₂) mempunyai skor beta mencapai 0,298 atau 29,8% dan skor sig. mencapai 0,049. Sedangkan variabel Kompensasi (X₃) mempunyai skor beta mencapai -0,054 atau -5,4% dan skor sig. mencapai

0,669. Alhasil dapat dicerminkan bahwasanya variabel Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo

Berdasar atas hasil analisis data bisa diambil simpulan bahwasanya secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di kantor kecamatan panggungrejo. Itu bisa dicerminkan Berdasar atas mencerminkan F dengan skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $10,842 > 2,84$ dan skor sig. $0,000 < 0,05$, maknanya hipotesis pertama yakni H_1 diterima. Hasil skor koefisien determinasi (R^2) mencerminkan bahwasanya kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan punya pengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian mencapai 0,431 atau 43,1% sedangkan sisanya ialah 56,9% yang dipengaruhi variabel lain diluar kajian ini. Variabel kompetensi (X_1) mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,36 dan skor rata-ratanya terbesar indikator budaya organisasi mencapai 5,00. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,55 dan skor rata-ratanya terbesar indikator tujuan dan kemampuan mencapai 4,63.

Variabel kompensasi karyawan (X_3) mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,09 dan skor rata-ratanya terbesar indikator fasilitas mencapai 4,623. Variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,53 dan skor rata-ratanya terbesar indikator kuantitas hasil kerja mencapai 4,70.

Karakteristik responden pada kajian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Jenis kelamin tertinggi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang mendominasi bekerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo ialah pria dengan jumlah responden 24 orang (60%). Umur dengan hasil tertinggi yang bekerja di Kantor Kecamatan Panggungrejo paling mendominasi ialah umur kisaran antara 20-30 tahun dengan jumlah responden mencapai 32 orang (80%). Pendidikan responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang paling mendominasi bekerja di kecamatan panggungrejo ialah SMA Sederajat dengan jumlah responden mencapai 27 orang (67,5%).

Pegawai non PNS ditinjau dari status kepegawaiannya yang paling mendominasi ialah pegawai PHL (Pegawai Harian Lepas) dengan jumlah responden mencapai 26 orang (65%). Berdasar atas hasil yang didapati dari karakterer responden, bisa diambil simpulan bahwasanya pegawai non PNS yang paling banyak ialah bekerja pada kantor Kecamatan Panggungrejo ialah Pria dengan usia sekitar 20-30 tahun berlatar pendidikan SMA Sederajat serta status kepegawaiannya ialah PHL (Pegawai Harian Lepas).

Kompetensi ialah kombinasi wawasan, kecakapan, dan sikap yang dimiliki individu dalam konteks tertentu. Ini mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi melibatkan pemahaman mendalam tentang bidang kerja, ketrampilan teknis yang dibutuhkan, serta kemampuan interpersonal dan manajerial untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis (Wibowo, 2014). Kompetensi Pegawai yang semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya bilamana kompetensi pegawai tidak baik maka menimbulkan kinerja yang kurang memuaskan bagi instansi setempat (Sainab & Maryad, 2022). (Sainab & Maryad, 2022). Pentingnya disiplin kerja dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas-tugas. Disiplin memastikan bahwa aturan dan prosedur diikuti secara konsisten, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika pegawai mentaati peraturan, mereka cenderung bekerja dengan fokus dan konsistensi, yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur, tetapi juga memberikan dasar untuk kinerja individu dan keseluruhan perusahaan yang lebih baik.

Perolehan kajian ini mencerminkan bahwasanya Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja individu, entah itu pegawai ataupun karyawan perusahaan. Kompetensi dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam semua wujud sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku, atau karakteristik pribadi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Perolehan kajian ini senada dengan kajian penelitian terdahulu dari Suherman (2021) dengan hasilnya bahwasanya kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar atas perolehan analisa data kajian, alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya Kompetensi secara parsial punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Itu bisa dicerminkan berdasar atas mencerminkan t dengan skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,428 > 1,683$ dan skor sig. 0.002 maknanya hipotesis kedua yakni H_2 diterima yang maknanya kompetensi punya pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Mencerminkan pengaruh dominan kompetensi terhadap keputusan pembelian mencapai 0,489 atau 48,9%. Skor rata-ratanya jawaban responden mencapai 4,36 dengan 8 indikator digolongkan sangat baik yang meliputi indikator pertama yakni keyakinan dan nilai-nilai dengan skor rata-ratanya mencapai 4,68, karena pada indikator tersebut terbukti bilamana pegawai non PNS kecamatan Panggungrejo punya inovatif yang tinggi dan berusaha mengikuti perkembangan yang ada. Indikator kedua yakni ketrampilan dengan skor rata-ratanya mencapai 4,55, Hasil tersebut terbukti bilamana hampir

seluruh pegawai non PNS pernah mengikuti pelatihan dan sosialisasi tentang ketrampilan kerja.

Indikator ketiga pegalaman dengan skor rata-ratanya mencapai 4,28, dijelaskan bilamana hampir sebagian pegawai non PNS mempunyai pengalaman kerja 2 tahun atau lebih. Indikator keempat yakni karakteristik dan kepribadian yakni mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,50, terbukti dengan menjelaskan bilamana pegawai non PNS mampu mengambil keputusan dengan baik. Indikator kelima yakni motivasi yakni mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,48, terbukti dengan menjelaskan bilamana pegawai non PNS motivasi semangat belajar. Indikator keenam yakni isu emosional yakni mempunyai skor rata-ratanya mencapai 4,50, terbukti dengan pegawai non PNS kecamatan Panggungrejo mampu mengatasi permasalahan emosional yang muncul saat melaksanakan sebuah pekerjaan. Indikator ketujuh yakni kemampuan intelektual yakni mempunyai skor rata-ratanya mencapai 3,20, terbukti dengan menjelaskan bilamana pegawai non PNS masih belum sepenuhnya mampu mengemukakan pendapat di depan umum. Indikator ke delapan yakni budaya organisasi yakni mempunyai skor rata-ratanya mencapai 5,00, terbukti dengan menjelaskan mampu bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya kompetensi mendominasi kinerja pegawai non PNS di kantor kecamatan panggungrejo.

Berdasar atas penjabaran tersebut dapat dicerminkan bahwasanya indikator keyakinan dan nilai-nilai punya rata-rata skor paling tinggi mencapai 4,68 dengan kategori sangat baik, maknanya bahwasanya responden berpendapat bilamana mereka punya kreativitas dan inovatif yang tinggi dan berusaha mengikuti perkembangan yang ada.

Bilamana kompetensi pegawai meningkat, kinerja yang dihasilkan akan baik; sebaliknya, bilamana kompetensi pegawai rendah, kinerja instansi setempat menjadi kurang memuaskan. (Sainab & Maryad, 2022). Kompetensi pegawai hanya merupakan satu bagian dari persamaan dalam mencapai kinerja yang baik. Meskipun seorang pegawai punya kompetensi yang tinggi, faktor-faktor lain seperti manajemen organisasi dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa efektif kinerja mereka. Mekanisme rapat rutin yang efektif dan dukungan dari manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, memastikan bahwasanya tujuan organisasi dapat tercapai tanpa hambatan. Maka, sukses organisasi bukan hanya tentang individu yang kompeten, tetapi juga tentang bagaimana mereka diarahkan dan didukung dalam lingkungan kerja mereka (Ni Putu Setiawati, 2022).

Kajian ini senada dengan kajian terdahulu dari Suherman (2021) di mana hasilnya ialah kompetensi punya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar atas hasil analisis data, maka bisa diambil simpulan disiplin kerja secara parsial punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kec Panggungrejo.

Itu bisa dicerminkan berdasar atas mencerminkan t dengan skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,038 > 1,683$ dan skor sig $0,04 < 0,05$ maknanya hipotesis ketiga yakni H_3 diterima atau variabel disiplin kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Mencerminkan pengaruh dominan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS kantor Kecamatan Panggungrejo yakni mencapai 0.298 atau 29,8%. Mempunyai skor rata-ratanya jawaban responden 4,55.

Bisa dicerminkan bahwasanya indikator tujuan dan kemampuan punya rata-rata skor tertinggi mencapai 4.63 dengan kategori sangat baik maknanya bahwasanya pegawai non PNS di kecamatan panggungrejo mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat penting dalam produktivitas dan efisiensi kerja di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang menjaga disiplin kerja cenderung lebih fokus dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Sinambela, 2016).

Tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas di perusahaan terjamin dengan adanya disiplin kerja, yang menghasilkan kinerja optimal dari pegawai. Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja pegawai menjadi optimal ketika mereka patuh terhadap peraturan yang ditetapkan.

Perolehan kajian ini mencerminkan bahwa disiplin memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi atau instansi. Disiplin digunakan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mematuhi tugas-tugas mereka secara baik, baik secara individu maupun dalam tim. Selain itu, disiplin juga berfungsi untuk mengajar karyawan agar patuh dan punya kesukaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kajian ini selaras dengan kajian sebelumnya dilaksanakan oleh Williams (2020) hasilnya yakni disiplin kerja punya pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar atas perolehan analisa data, kemudian bisa diambil simpulan kompensasi karyawan secara parsial tidak punya pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS di Kecamatan Panggungrejo. Itu bisa dicerminkan berdasar atas mencerminkan t dengan skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $-0,430 > 1,683$ dan skor sig $0,669 > 0,05$ maknanya hipotesis ketiga yakni H_4 ditolak

atau variabel kompensasi karyawan tidak punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kec Panggungrejo

Menunjukkan pengaruh dominan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS kantor Kecamatan Panggungrejo yakni mencapai -0.054 atau -5,4%. Memiliki skor rata-ratanya jawaban responden 4.09. Dapat dicerminkan bahwasanya indikator fasilitas punya rata-rata skor tertinggi mencapai 4.23 dengan kategori sangat baik maknanya bahwasanya pegawai non PNS di kecamatan panggungrejo menyediakan fasilitas yang mendukung suasana atau lingkungan kerja yang kondusif.

Kompensasi ialah penggantian nilai dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Afandi, 2018:191). Dalam sebuah instansi, pegawai pasti membutuhkan kompensasi yang cukup dan setara dengan apa yang mereka kerjakan. Baik dari segi uang, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Perolehan kajian ini mencerminkan bahwasanya kompensasi karyawan menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai non PNS di kecamatan Panggungrejo. Salah satu faktor yang paling memberi pengaruh kinerja yakni fasilitas yang disediakan oleh instansi dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kajian ini selaras dengan kajian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Muhamad Faizal Setiadi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Stress Kerja Sebagai Variabel Moderating yang menyatakan bahwasanya variabel kompensasi punya pengaruh negatif dan tidak signifikan.

KESIMPULAN

Berdasar atas hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasar atas hasil analisis data dengan memakai uji simultan (uji F), ditemukan bahwasanya Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai non PNS di kantor kecamatan panggungrejo. Ini menandakan Kompetensi Pegawai yang semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya bilamana kompetensi pegawai tidak baik maka menimbulkan kinerja yang kurang memuaskan bagi instansi setempat. Tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas di perusahaan terjamin dengan adanya disiplin kerja, yang menghasilkan kinerja optimal dari pegawai. Kedisiplinan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja pegawai menjadi optimal ketika mereka patuh terhadap peraturan yang ditetapkan. Kinerja yang lebih baik dapat dicapai dengan disiplin kerja, yang mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga hasil kerja mereka menjadi lebih baik. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja individu, entah itu pegawai ataupun karyawan perusahaan. Kompetensi dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau karakteristik pribadi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Berdasar atas hasil pengujian hipotesis kedua yakni pada uji secara parsial (uji t) mencerminkan bahwasanya variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Ini menandakan hasil kajian Berdasar atas analisis data melalui uji-t dicerminkan variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini Menandakan Bahwasanya Kompetensi Pegawai yang semakin baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya bilamana kompetensi pegawai tidak baik maka menimbulkan kinerja yang kurang memuaskan bagi instansi setempat. kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan individu dengan pekerjaannya. Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dibutuhkan guna menjalankan tugas. Meskipun seorang pegawai punya kompetensi yang baik, tidak dapat dipastikan bahwa kinerjanya akan meningkat, karena faktor seperti manajemen organisasi dan lingkungan kerja juga memberi pengaruh nya. Mekanisme rapat rutin yang efektif sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dapat memastikan bahwa sasaran kinerja tercapai tanpa kendala bagi instansi tersebut. Oleh karena itu, kompetensi dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang disebut evaluasi Berdasar atas kompetensi (*Competency Based Performance Appraisal*) oleh sejumlah instansi.
3. Berdasar atas hasil pengujian hipotesis ketiga yakni pada uji secara parsial (uji t) mencerminkan bahwasanya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Berdasar atas analisis data melalui uji-t dicerminkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka pentingnya disiplin kerja dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam menjalankan tugas-tugas. Disiplin memastikan bahwa aturan dan prosedur diikuti secara konsisten, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika pegawai mentaati peraturan, mereka cenderung bekerja dengan fokus dan konsistensi, yang mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, kedisiplinan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur, tetapi juga memberikan dasar untuk kinerja individu dan keseluruhan perusahaan yang lebih baik.
4. Berdasar atas hasil pengujian hipotesis keempat pada uji secara parsial (uji t) mencerminkan bahwasanya variabel Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo. Hal ini mencerminkan bahwasanya kompensasi karyawan menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai non PNS di kecamatan Panggungrejo. Salah satu faktor yang paling memberi pengaruh kinerja yakni fasilitas yang disediakan oleh instansi dan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam sebuah instansi, pegawai pasti membutuhkan kompensasi yang cukup dan setara dengan apa yang mereka kerjakan. Baik dari segi uang, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh pegawai tersebut.

SARAN

Berikut kesimpulan dapat dibuat berdasarkan penelitian sebagai berikut:

Berdasar atas hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Non PNS Kantor Kecamatan Panggungrejo
Diharapkan bagi para pegawai non PNS kantor kecamatan panggungrejo untuk tetap mempertahankan kompetensi dan Disiplin kerjanya dengan melakukan pelatihan kerja serta datang tepat waktu, bekerja sesuai *deadline* maka akan terciptanya kinerja yang maksimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan kajian pada MSDM bilamana melaksanakan Kajian dengan variabel yang sama, diharapkan untuk mengkaji ulang tentang penjelasan, karakteristik, indikator, aspek-aspek dan hubungan antar variabel dikarenakan setiap tahunnya pasti akan diminta untuk menjelaskan teori Berdasar atas pada tahun terbarunya.
3. Bagi Akademik
Bagi universitas diharap kajian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti yang akan melaksanakan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Pubishing.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Ghozali, i. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: mudah mengolah data dengan IBM SPSS statistic 25*. CV. Budi Utama.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- _____ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Raja Grafindo Persada. (ed.); Cetakan ke).
- Kaswan. (2019). *Untuk Mencapai Puncak Kinerja Dan Kepemimpinan* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Ni Putu Setiawati. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 271–278. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50209>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

- Novianti, R. (2017). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. k o n e k t r a mandiri p a l e m b a n g skripsi.*
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti M.Pd., A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.* 0HyN3I
- Sainab, S. E., & Maryad. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN JENEPONTO. *Ezenza Journal*, 1(1), 99–113. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1741>
- Sari, P., Mardjuni, S., & Chahyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(1), 53–61.
- Simamora. Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. SAP (Susunan Artikel Pendidikan). *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 177–181.
- Sudjana. (2015). *Metode Statistika.* PT. Taristo.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Alfabeta (ed.)).*
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Manajemen Kinerja.*
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat.* PT. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima).* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* PT RajaGrafindo Persada.