

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN SUMENEP**

***JOBS DISCIPLINED INFLUENCE, JOB MOTIVATION AND JOB
INTEREST TO CLERK PERFORMANCE
SATUAN POLICE PAMONG PRAJA
SUMENEP REGENCY***

Oleh
Wahyu Efendi, Ratnaningsih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Sumenep. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)” adalah terbukti kebenarannya.

ABSTRACT

Result observationaling to point out job discipline variable (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3), simultan's ala having for ala signifikan to Clerk Performance (Y.). It is known from quiz result f one points out that sig's point. in quiz f as big as 0,000 with the meaning $<$ of 0,05, so variable exhaustive influence independent one consisting of job discipline variable (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3) having for ala simultan to Clerk Performance (Y.) Satpol PP Sumenep. Observational hypothesis thus that sounded “ available influence signifikan variable was disciplined by job (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3), simultan's ala to Clerk Performance (Y.) ” are evident kebenarannya.

Key word : Job discipline, Job motivation, Interest And Performance.

I. PENDAHULUAN

pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Senada dengan hal tersebut, Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Sumenep menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, adanya pegawai yang jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, dan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, atau tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Satpol PP Kabupaten Sumenep, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih, tidak berada di ruangan pada jam kerja dan beberapa aturan lain yang sudah menjadi ketetapan pada organisasi ini. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Lebih lanjut, dari hasil penilaian kinerja terhadap pegawai di lingkup satpol PP Kabupaten Sumenep berdasarkan wawancara yang dilakukan Kepala Sub Bagian Tata Usaha didapatkan bahwa rata-rata kinerja personil satpol PP masuk pada kategori cukup baik. Capaian yang dicapai oleh personil satpol PP merupakan kemampuan mengawal implementasi perda, menertibkan pedagang kakilima, razia penertiban aparatur sipil Negara, dan pedagang pasar. Penilaian cukup baik ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kinerja yang belum dijalankan dengan optimal untuk mencapai kriteria sangat baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep? 3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep? 4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep? Tujuan dari penelitian ini, yang pada dasarnya hendak menjawab rumusan masalah, adalah : 1. Menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep. 3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep. 4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satpol PP Kabupaten Sumenep

2. TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Kedua (2016:3) definisi sumber daya manusia (Human Resource Management) yaitu pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2017:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan relative baru dalam khasanah perkembangan ilmu manajemen di organisasi pemerintah, para pakar manajemen lebih mengenal Manajemen Personalia (MP).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 86).

Indikator dalam disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja (Hasibuan, 2015 : 110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.
2. Absensi, yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tempat pegawai bekerja.
3. Norma, Kepatuhan terhadap peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan/kantor.
4. Tanggung Jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Motivasi

Motivasi mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of*

achievement (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). (Pendapat David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95).

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) antara lain adalah : (1) gaji, (2) kebijakan dan administrasi; (3) hubungan kerja; (4) kondisi kerja; (5) pekerjaan itu sendiri; (6) peluang untuk maju; (7) pengakuan atau penghargaan; (8) keberhasilan; dan (9) tanggungjawab.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memberikan kinerja mungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Sedangkan Finch dan Crunkilton (1979) dalam Sudarmanto (2009:48) mengemukakan “kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi”. (Boulter dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2011:203)

Menurut Spencer and Spencer (1993), Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

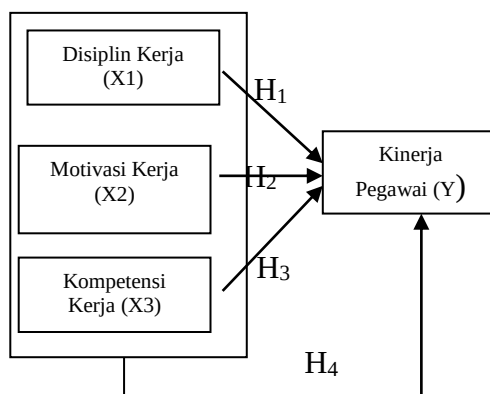
H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis, sebagai berikut:



Sumber : Diolah peneliti, 2023

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dihitung dengan statistik dan penggunaan aplikasi SPSS For Window 26. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian semua pegawai Satpol PP Kabupaten Sumenep sebanyak 81 orang dengan sampel sebanyak 81 responden pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Insidental*, Variabel penelitian, dapat dirinci guna mendapatkan hasil yang valid dari penelitian, adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

1) Disiplin kerja (X₁)

2) Motivasi kerja (X₂)

3) Kompetensi kerja (X₃)

- b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)
 Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai i (Y),

Metode Analisa Data

a. Analisis Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Biasanya digunakan menghitung korelasi antar setiap skor butir dengan skor total, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas dengan **Cronbach Alpha (α)** lebih besar dari 0,60 dengan perhitungan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) For Windows 22, adalah :

$$rH = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

c. Pengujian Hipotesis

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya keakuratan data, yaitu :

1) Uji Normalitas

perhitungan dilakukan dengan SPSS For Window 26, dengan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dengan melihat *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu :

- a. jika sig > 0,05 dinyatakan normal,
- b. jika sig < 0,05 dinyatakan tidak normal

2) Uji Multikolinieritas

Mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dengan nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF 0, atau nilai VIF antara 1 sampai dengan 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Asumsi *homokedastisitas* dari *disturbance term error* adalah selisih atau spread (*scedacity*) sama atau varians variabelnya sama (σ^2), dengan Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot*

4) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji statistik melalui Uji *Durbin-Watson* (*DW test*).

5) Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan uji *r* menurut Sutrisno (2010 : 273), dengan Pengujian ini menggunakan *Test for Linearity*

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan (*linierity*) $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Perhitungan ini menggunakan rumus dengan formula persamaannya sebagai berikut (Santoso Singgih, 2014 : 301)

b. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-T)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dengan rumus yang digunakan jika telah diketahui adanya sampel berpasangan

c. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2014 : 98), dengan rumus :

d Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Rumus yang digunakan adanya korelasi antara prediktor-prediktornya Pengujian model penelitian dilakukan dengan uji *F*, yaitu :

a. jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima,

b. jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan variabel Disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji *F* yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji *F* sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Sumenep. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)” adalah terbukti kebenarannya. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,876$ yang berarti bahwa sebesar 87,6 % Kinerja

Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3). Sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian Riva’i (2004: 40) Yuliana (2022), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,000, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satpol PP di Sumenep. Arah pengaruh variabel tersebut adalah Positif jika semakin kuat Motivasi Pegawai maka Kinerja tinggi, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian J. Wijayanto, 2017, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,000, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satpol PP di Sumenep. Positif jika semakin kuat Kompetensi Pegawai maka Kinerja tinggi, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian P.S. Sinaga (2018), Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

P E N U T U P

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep. Hasil Penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian Riva’i (2004: 40) Yuliana (2022).
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Sumenep. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian J. Wijayanto, 2017
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Sumenep. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian P.S. Sinaga (2018)
4. Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Astuti, 2016, Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Literasi Ekonomi dan Life Style terhadap Perilaku Konsumsi Mahasiswa, Jurusan Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro, Jurnal Edutama 3(2), 49-58, <https://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE/article/download/36/36>
- Edi, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Herzberg, Fredrick, 2015, *Motivation, -Hygiene Theory an Job Statisfaction In The Malaysian Retail Sector, The Mediating Effect Of Love Money*, Sunway Universitas Malaysia: Teck Tan And Amna Waheed.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono, 2018, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edidisi Revisi*,. Jakarta : Rajawali Pers
- Narimawati, Umi, 2017, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Agung Media.
- Noor, Rahardjo , Ruhana, 2018, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya. 2016;31(1):9–15
- Rivai dan Mulyadi, 2018, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2017, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat,
- Siregar, Syofian. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia
- Siswanto, & Sukanto, Anggraini 2018, *Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang*. MIMBAR PGSD Undiksha, 7(3). April 2019, dari <http://www.scipress.com/ILSHS.59.61.pdf>
- Satori 2016, *Transformational Leadhershif*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Santoso Singgih, 2014, *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta, Elex Media. Komputindo.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Mandar Maju.
- Sugiyono, 2018, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Sudjana, 2017, *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*, Bandung, Remaja Rosda Karya
- Sutrisno, Edi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

Spencer dan Spencer (Palan, 2011, *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta. PPM.

Wibowo, 2018, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Haryani Tahir (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management* Volume 2 No. 2 2019

Martinus Bololo (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AS-SAID* 2021, Vol.1, No.2, 40-51. E-ISSN: 2774-4175

Nalim (2020), *The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation*. *Journal of Governance and Public Policy* ISSN: 2460-0164 (Print), 2549-7669 (Online)

Rona Tanjung (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening, Prodi Manajemen*, Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499

Suryono Efendi (2021), *The Influence Of Leadership Style, Work Discipline, And Competence On Employee Performance At The Directorate General Of Human Rights*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 5 No. 2, 2021

Yuliana (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2022, 2 (2), pp-pp, Vol.2, No.2, Oktober 2022 Tersedia online di: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Zeo Rahmatulla (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol 4. No.2, Juli 2018.

