

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN WATANG SAWITTO KABUPATEN PINRANG

Sriningsih^{*1}, Muhammad Idris², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}sriningsih@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 70 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Ini berarti bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kedisiplinan pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of 1) partially Competence, Compensation and Discipline on Employee Performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency. 2) the simultaneous influence of Competence, Compensation and Discipline on Employee Performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency. 3) the most dominant variable influencing Employee Performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency.

This research was conducted at Watang Sawitto District, Pinrang Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 70 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: Partially Competence, Compensation and Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency. This means that Competence, Compensation and Discipline will improve Employee Performance. Simultaneously Competence, Compensation and Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency. Partially it shows that the discipline variable has a dominant effect on performance, this shows that the increasing discipline of employees will further improve employee performance in Watang Sawitto District, Pinrang Regency.

Keywords: *Competence, Compensation And Discipline And Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala terkait dengan kinerja. Hal ini dikarenakan tuntutan pada setiap pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja selalu menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Peningkatan kinerja pada pegawai sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang professional dan berkelanjutan. Pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan berdasar pada tupoksi dari profesi yang diemban.

Evaluasi kinerja pegawai di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang menunjukkan rendahnya kedisiplinan pada pegawai. Sekitar 20% pegawai sering terlambat datang dan kurang lebih 40% yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pegawai di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih kurang disiplin yang berdampak terhadap rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin pegawai. Menurut Rahmat dan Basalamah (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Mangkuprawira (2007: 122) mengatakan bahwa disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, sehinggaaakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Selain faktor kompetensi dan disiplin, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Pratama (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Kompensasi bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi dapat berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan lain-lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh pegawai secara tetap (Daly, 2019). Penerimaan imbalan dari pelaksanaan tugas dalam kepanitiaan acara-acara resmi di Kecamatan Watang Sawitto tidak seimbang dengan kontribusi yang diberikan, sehingga menyebabkan disiplin kerja yang tidak optimal.

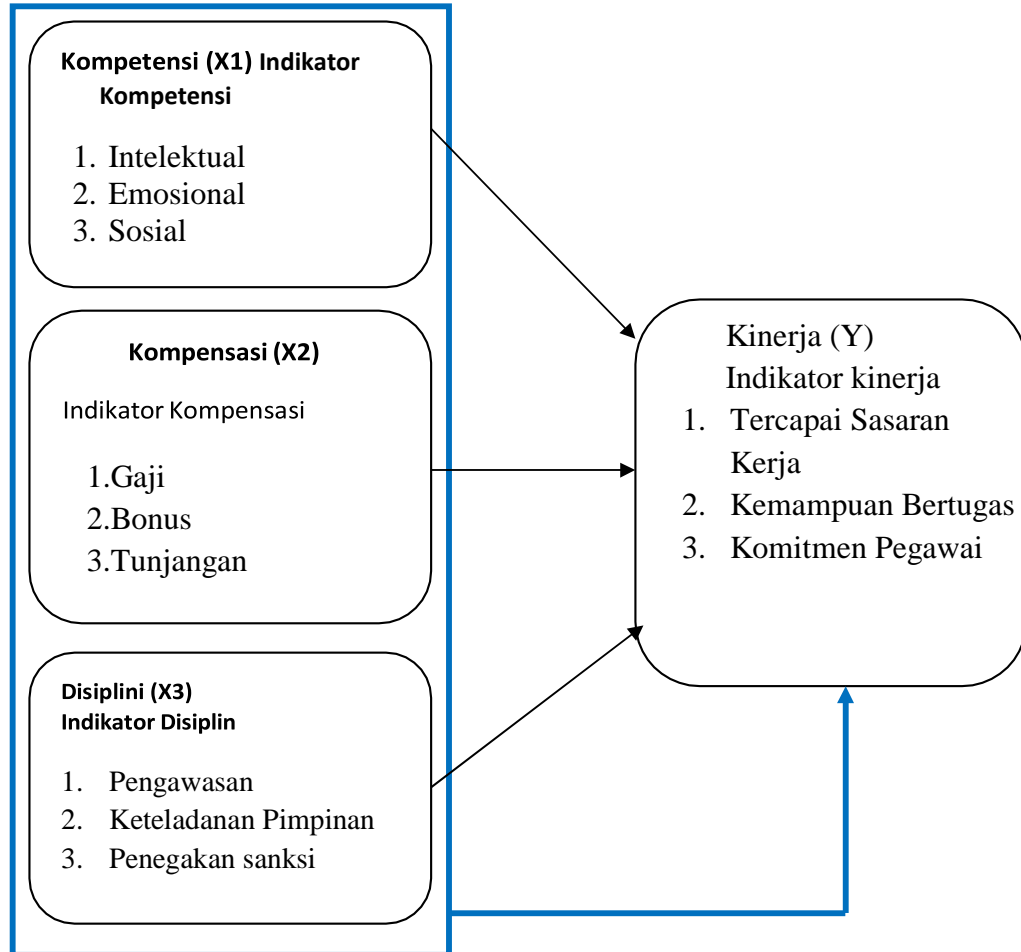
Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensiterhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawaipada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasidan disiplin kerja secara simultanterhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Menurut Daly (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nawawi (2006:166) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/perusahaan. Kompetensi pegawai pada kantor Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang masih belum maksimal, dimana pada umumnya para pegawai masih belum bisa memaksimalkan kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban kegiatan dan penyelesaian pekerjaan yang masih sering terlambat. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan disiplin (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai yang diberi simbol Y.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
2. Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
3. Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.
4. Diduga Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

(Singarimbun, 2009) dilakukan Di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama dua bulan yaitu bulan Juni sampai dengan juli 2020, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang sebanyak 70 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 70 pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, kompensasi, dan Disiplin terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = konstanta
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Disiplin
- b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: (X1), Kompetensi, kompensasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X1), Kompetensi, kompensasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui pula variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL PENELITIAN

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujianhipotesis uji t:

Tabel 1. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,881	1,122		2,567	,012
	Kompetensi	,215	,083	,251	2,585	,012
	Kompensasi	,212	,070	,223	3,025	,004
	Disiplin	,452	,086	,510	5,247	,000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang

Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang

Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,243	3	53,748	106,690	,000 ^b
	Residual	34,257	68	,504		
	Total	195,500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant) Kompetensi, Kompensasi, Disiplin

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 106,690 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R
1	,908 ^a	,825	,817	

Predictors: (Constant), Kompetensi, kompensasi dan disiplin

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,825. Hal ini berarti 82,5% kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh variabel kompetensi, variabel kompensasi dan variabel disiplin sedangkan sisanya yaitu 17,5% kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,881	1,122		2,567	,012
	Kompetensi	,215	,083	,251	2,585	,012
	Kompensasi	,212	,070	,223	3,025	,004
	Disiplin	,452	,086	,510	5,247	,000

PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Orang kompeten bukanlah orang yang bisa, tetapi mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,215. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompetensi (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,215 satuan. Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,012 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Untung Sriwido dan Agus Budhi Hryanto (2010) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi yang diberikan organisasi/instansi kepada pegawai atas kontribusi jasa mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompensasi sangat penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena salah satu alasan pegawai bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari organisasi merupakan sumber pendapatan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,212. nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,212 satuan. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,004 lebih besar dari 0,05.

Hasil uji sesuai dengan penelitian Dewi Oktaviani dengan (2015) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan bekerja dalam sebuah organisasi atau instansi yang bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai atau pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis pertama menghasilkan nilai koefisien regresi 0,452. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi (X3) mengalami peningkatan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,452 satuan. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sesuai dengan penelitian Dewi Oktaviani dengan (2015) bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Variabel Disiplin mencapai nilai b sebesar 0,510 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kompetensi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,251 dan variabel kompensasi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,223.

KESIMPULAN

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai meningkat kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai meningkat kompensasi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagai meningkat disiplin pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Darodjat A, T. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fandy Tjiptono. 2012. *Strategi Pemasaran*, ed. 3, Yogyakarta, Andi.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hardiansyah .2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Kuniawan, A.W dan Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lumintang, G., Adolfina, Lolowang. G. M. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2 (Juni 2016). Hal 177-186. ISSN 2303-1174.
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2016. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi ketiga*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Maharani. 2019. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*, Universitas Majalengka: Jawa Barat.
- Muchlas, Makmuri. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noer Siti W.P, Trang I, dan Uhing Y. (2017) *Influence Of Hr Planning, Recruitment And Placement On Employee Performance At Pt.Pln (Persero) Suluttenggo Area*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 697–705
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rosdyanti. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur*, Jurnal Manajemen : Universitas Muhammadiyah Metro
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2014 *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Bandung: Raja Grafindo Persada.

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2011. *Service, Quality and Satisfaction* (Ed3). Yogyakarta. Andi

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.