

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PECAWAJ PADA KANTOR KECAMATAN BACUKIKI BARAT KOTA PAREPARE

Fitriani¹, Saban Echdar², Maryadi³

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: lola7454@gmail.com¹, sabanechdar@gmail.com², ahmadmaryadi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif explanatory research. Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Pelaksanaan penelitian selama bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang pegawai di Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Sehingga sampel sebanyak 42 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

Kata kunci : iklim organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumberdaya (pegawai) yang dimiliki. Pada dasarnya setiap organisasi pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh pegawainya. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan mempermudah organisasi mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari organisasi atau pegawai itu sendiri. Organisasi memberikan sarana berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyekolahkan pegawai, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada organisasi. Pegawai bisa dikatakan sebagai aset organisasi, maka organisasi perlu menguji dan memenuhi kebutuhan

pegawai. Kebutuhan mendasar bagi setiap pegawai dimanapun mereka berada adalah rasa aman dalam menjalani perannya sebagai pegawai ataupun perannya sebagai sumber pencari nafkah utama bagi keluarganya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Dalam kenyataannya kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Salah satu kewajiban pokok yang perlu diperhatikan terhadap sumber daya manusia di organisasi adalah memenuhi kesejahteraannya dalam bentuk imbalan atas hasil kerja seorang pegawai. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan,

Kompensasi langsung yang diterima pegawai sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap organisasi. Faktor gaji dan kompensasi berupa tunjangan kinerja masih dirasakan belum optimal pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan pengertian kompetensi di dalam manajemen adalah bahwa manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan pegawai sekarang dibandingkan dengan kemampuan pegawai yang akan datang di dalam organisasi. Dari berbagai konsep yang telah diuraikan dan berkenaan dengan fakta empirik menyangkut kinerja aparatur sipil negara maka dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel independen yaitu; Iklim organisasi, Disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel yang di gunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare berjumlah 42 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 42 orang pegawai. Waktu

penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan). Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	14.057	6.399	3.012	.001
X1	.170	.477	2.412	.000
X2	.346	.410	2.105	.000
X3	.707	.349	3.303	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Iklim Organisasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,105 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel Kompensasi (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060$.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut:

Tabel 2: Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	4,713	11.345	.000 ^a
	Residual	150.673	38	6,099		
	Total	426.167	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil uji beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.057	6.399	3.012	.001
	X1	.170	.477	2.412	.000
	X2	.346	.410	2.105	.000
	X3	.707	.349	3.303	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare adalah variabel Kompensasi (X_3).

4. Hasil uji determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square).

Tabel 4 : Hasil uji determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.588	.472	2,46954	1.712

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,588 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Iklim Organisasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sehingga apabila skor Iklim Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 0,170 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai thitung 2,412 > t tabel 2,060 yang berarti variabel Iklim Organisasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Disiplin (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346 sehingga apabila skor Disiplin Kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 0,346 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai thitung 2,105 > t tabel 2,060 yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

3. Pengaruh Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kompensasi (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare sebesar 0,707 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai thitung 3,303 > t tabel 2,060 yang berarti variabel Kompensasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

4. Pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas yaitu Pengaruh Iklim Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. Hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai Fhitung = 11,34 lebih besar dari Ftabel = 2,70.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompensasi (X₃) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T, dengan demikian pimpinan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebab sesuai hasil penelitian ini sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan juga ketiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Variabel Kompensasi (X₃) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar dari hasil uji T.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. (terjemahan) A hand book of human resource management. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

- Aritonang, Keke T. 2015. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2015.
- As'ad. 2010. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Azwar. Saifuddin. 2014. Dasar-dasar Psikometri, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang, 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 94-103.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. AkMen JURNAL ILMIAH, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 8(1), 107-126.
- Fuad Mas'ud. 2014. Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, 2014. Pengaruh Penggunaan Garam dan Kemasan Terhadap Daya Simpan Dali (Produk Olahan Susu Tradisional). Tesis Fakultas Teknologi Industri Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 104-116.
- Koesmono, 2012. "Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journal>.

- Mahsun Mohammad. 2011. Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya. Mataram: Dirjend Dikti.
- Mangkunegara AP. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mathis Robert L & Jackson H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mc Kenna et.al. 2012. The Essence of Human Resource Management, London: Hall International (uk) Ltd.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Ndraha. 2013. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nurmianto dan Wijaya. 2013. Evaluasi Jabatan Dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SPKK) Berbasis Kompetensi Di PT Pelindo III Cabang Surabaya (Studi Kasus Di Divisi Terminal Nilam Dan Berlian), *Proceedings Seminar Nasional, TIMP3*, Hotel Novotel, 23 Juli 2013, Surabaya.
- Prasojo, 2014. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar, Tesis MM, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Robbins. 2012. Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi. Edisi Ke-8. Jakarta: Prehalindo.
- Ruki. Cevich. 2013. Organization, Nith Edition, Irwin Inc.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Siagian, P Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silalahi. 2014. Antioksidan dalam Diet dan Karsinogenesis. Cermin Dunia Kedokteran.
- Siswanto. 2011. Pencairan DanaKompensasi di Bekasi RawanKeributan, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2014.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for

- Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.
- Soekidjo. 2013. Pendidikan dan Perilaku kesehatan, Jakarta: Rinka Cipta
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabeta
- Sukmawati, 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.
- Sulistiyani. Ambar T. Dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumantri, S. 2015. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. International Journal of Energy Economics and Policy, 10(4), 221-228.
- Syah. 2012. Keistimewaan Aceh Dalam Lintasan Sejarah, Jakarta: Pengurus Besar Al-Jami'iyatul Washliyah
- T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Thoha. 2010. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT.Rajawali. Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2011. Iklim organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjokromidjojo. B. 2013. Reformasi nasional Penyelenggaraan Good Gavernance dan Perwujudan Masyarakat Madani. Jakarta: LAN RI
- Umar. 2011. Evaluasi Kinerja Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yamit, 2015. Pengaruh Faktor Individu, Iklim organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 111 - 127.