

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI SEBAGAI KONSEKUENSI DARI TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI

Hima Barima¹, Maman Sulaeman², Irwan Sugiarto³

¹Universitas Perwira Purbalingga, mansulaeman1274@gmail.com

²Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga

³Sekolah Tinggi Hukum Bandung

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu kelompok profesi bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Penilaian kinerja ASN dilakukan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan survey. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik kompetensi, semakin baik kondisi lingkungan kerja, dan semakin baik kompensasi yang diterima serta semakin baik disiplin kerja pegawai menyebabkan semakin baik juga kinerja mereka.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is a professional group for employees who work in central government agencies and local governments. ASN performance assessment is conducted to ensure the objectivity of ASN coaching based on the achievement system and career system. The purpose of this study is to find out the influence of the level of education, competence, work environment, discipline of work, and compensation for the performance of the ASN of the Purbalingga Regency Regional Secretariat. Research methods use quantitative methods. Data retrieval techniques using surveys. The instrument used is a questionnaire. The results showed that the level of education, competence, work environment, compensation and work discipline had a positive effect on employee performance. The higher the level of education, the better the competence, the better the conditions of the work environment, and the better the compensation received and the better the employee's work discipline causes the better their performance.

Keywords: Level of education; Competence, Work environment; Compensation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, presiden memegang kewenangan tertinggi dalam hal kebijakan ASN, kemajuan profesi, dan manajemen. Ini karena dia adalah pemegang kekuasaan pemerintah. Agar selaras dengan pencapaian visi dan tujuan suatu tujuan penyelenggaraan, seluruh insan ASN harus mematuhi aturan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi. Mereka juga harus bebas dari pengaruh kelompok luar dan partai politik. Salah satu fungsi ASN adalah sebagai pelayan publik yang profesional dan berkualitas. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kompetensi dan lingkungan kerja ASN pada masing-masing instansi. Lingkungan kerja yang positif juga akan mempengaruhi kinerja ASN dalam menjalankan fungsinya sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh pada tingkat kompetensi ASN dalam bekerja melayani masyarakat

sesuai perannya masing-masing (Kurdi, 2020).

Guna menjaga ketidakberpihakan pembinaan ASN, yang didasarkan pada sistem pencapaian dan sistem karir, maka dibuatlah penilaian kinerja ASN (Hakam, 2020). Perencanaan kinerja digunakan untuk mengkaji kinerja ASN pada tingkat individu, unit, dan organisasi, dengan mempertimbangkan perilaku ASN dan tujuan, keberhasilan, hasil, dan manfaat yang direalisasikan (Haeruman, 2021). Evaluasi kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan di bawah arahan pejabat yang berwenang di instansi pemerintah terkait. Evaluasi kinerja ASN dialihdayakan ke atasan langsung ASN dalam sistem berjenjang, yang juga dapat mempertimbangkan umpan balik dari bawahan dan rekan sejawat di tingkat yang sama. Hal ini dikomunikasikan kepada tim penilai kinerja ASN, yang digunakan sebagai syarat pengangkatan dan promosi, pemberian tunjangan dan hukuman, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memastikan objektivitas dalam pengembangan ASN (Yuningsih, 2018). Apabila penilaian kinerja ASN tidak memenuhi target kinerja, maka mereka dapat dikenakan sanksi administratif sampai pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Haeruman, 2021).

Agar target kinerja yang telah ditetapkan dapat membantu ASN lebih kompeten mencapai tujuan individu secara terbuka, telah dijelaskan bahwa lingkungan kerja akan membentuk karakter ASN dalam menjunjung tinggi disiplin kerja. Faktor-faktor ini juga akan mempengaruhi seberapa baik kinerja ASN di suatu instansi tergantung pada tingkat pendidikannya. Instansi tempat kerja ASN wajib memastikan kesejahteraan ASN dan membayarnya secara adil dan tepat. Kompensasi yang dimaksud diberikan sesuai dengan volume pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan tingkat risikonya (Nasution & Basem, 2020).

APBD digunakan untuk membayar kompensasi ASN yang dipekerjakan pemerintah daerah sesuai dengan sasaran kinerja. ASN yang telah menjalankan tanggung jawabnya dengan setia, kompeten, jujur, dan berprestasi diberi kompensasi. Tanda kehormatan, promosi khusus, peluang khusus untuk pengembangan kompetensi, dan/atau kesempatan untuk menghadiri acara resmi dan/atau kenegaraan semuanya dapat digunakan sebagai bentuk pembayaran. Undang-undang melarang ASN yang telah menerima sanksi administratif, seperti pemecatan yang tidak sopan, untuk mengenakan penghargaan (Supardi, 2022).

Secara teori, ada hubungan erat antara gaji dan kinerja (Supardi, 2022). Tingkat kinerja personel organisasi juga akan dipengaruhi oleh skema remunerasinya. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan, seperti halnya disiplin pribadi. Disiplin kerja yang tinggi di antara karyawan di sebuah perusahaan menunjukkan kejujuran dan kesetiaan mereka terhadap bisnis. Disiplin kerja yang tinggi memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika pekerja disiplin, mereka akan bekerja secara efisien dan mencegah penyimpangan dari jadwal kerja mereka yang dapat merugikan bisnis dan mengurangi kinerja mereka sendiri.

Berdasarkan data tahun 2017; 2018; dan 2019, rata-rata nilai SKP Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga adalah 83,96 dan berkategori baik dari total jumlah 160 pegawai. Hal tersebut sudah menggambarkan kinerja ASN di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga sudah cukup baik meskipun masih bisa dioptimalkan. Data dari bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, disebutkan bahwa tingkat pendidikan seluruh ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga sebanyak 3,73% Pendidikan Dasar; 4,97% Pendidikan Menengah Pertama; 26,71% Pendidikan Menengah Atas; 3,11% Diploma III; 3,73% Diploma IV; 39,75% Sarjana; dan 18,01% Magister. Tingkat pendidikan ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga untuk didominasi oleh sarjana kemudian pendidikan menengah atas. Berdasarkan tingkat kedisiplinan kerja, didapatkan masih terdapat 65,73% datang / pulang tidak tepat waktu dan 34,27% datang / pulang tepat waktu. Data tersebut menunjukkan ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga masih rendah dalam disiplin kerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika tingkat pendidikan karyawan juga meningkat (Sitompul dan Susanti, 2018). Hal tersebut dikarenakan faktor kebiasaan selama seseorang menjalankan pendidikan pada tingkatan tertentu pasti dilatih untuk disiplin terhadap waktu dan pekerjaan, serta terlatih untuk bertanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan selama pendidikan. (Ahruddin et al., 2020) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja. hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka akan semakin meningkat keahlian sehingga akan memudahkannya dalam bekerja yang berdampak pada kinerjanya yang semakin baik. Selain Pendidikan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana menurut (Utami et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Riski & Riana, 2018) bahwa, disiplin kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga dan ditunjang dengan teori, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja ASN di instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga. Luaran dari penelitian ini dapat menjadikan solusi bagi pimpinan daerah yaitu Bupati pada umumnya dan kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga pada khususnya dalam membuat suatu kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Menurut Basyit et al., (2020), tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi moral seseorang. Ini menyiratkan bahwa ketika tingkat pendidikan karyawan meningkat, begitu pula keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka berubah sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Hitalessy et al., 2018), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai tidak diragukan lagi memiliki ambisi untuk memajukan karir mereka, oleh karena itu karyawan biasanya menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka mengantisipasi untuk dapat memegang posisi yang lebih

senior. Menurut temuan studi empiris dari Ambarwati, (2022), tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja. Menurut pernyataan sebelumnya, pendidikan berdampak pada kinerja (Hipotesis 1).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi lebih erat kaitannya dengan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan kinerja tinggi bagi pegawainya. Kompetensi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, menciptakan kondisi yang menguntungkan, atau menunjukkan sifat-sifat yang sangat baik atau cocok untuk fungsi tertentu (Sumendap et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, kompetensi yang terdiri dari kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sangat diperlukan. Kedua, peningkatan kinerja ke tingkat yang baik atau sangat baik adalah tanda kompetensi yang dapat diandalkan dalam situasi ini. Ketiga, menggabungkan dan bertindak adalah alat produksi. Berdasarkan pendapat tersebut maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (**Hipotesis 2**).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tempat kerja. Salah satu landasan kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menciptakan tempat kerja yang mendukung kontinuitas karyawan dan peningkatan kinerja. Lingkungan kerja baik atau sesuai jika memungkinkan orang untuk melakukan semua tugas mereka dengan cara yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat tidak mungkin untuk membangun sistem kerja yang efektif dan efisien, dan kesesuaian lingkungan tempat kerja mungkin memiliki efek untuk jangka waktu yang lama (Rysaka et al., 2022). Seiring dengan kondisi kerja yang menyenangkan seperti ruang kerja dan fasilitas yang dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja yang aman dan sehat telah terbukti berdampak pada produktivitas. Menurut penelitian, faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), (Josephine & Dhyah, 2017), (Junaidi, 2021) deskripsinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan (**Hipotesis 3**).

Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Menurut Mangkunegara (2018) karyawan yang disiplin adalah orang yang secara sadar mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan tertentu. Karena disiplin adalah latihan dalam meminta karyawan mengikuti standar perusahaan, maka memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Keberhasilan organisasi dan produktivitas karyawan keduanya meningkat dengan meningkatnya disiplin. Menurut Hasibuan (2018), kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu yang tepat dan untuk kepentingan karyawan dan organisasi terkait. Karena dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendisiplinkan diri dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan (Patmarina & Erisna, 2018), (Faizal et al., 2019) (Khatimah, 2020), (Vallennia et al., 2020). Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, disiplin juga membantu dalam mengajar mereka untuk mematuhi aturan, praktik, dan kebijakan yang sudah ada. Karena disiplin merupakan latihan bagi karyawan dalam

mematuhi aturan perusahaan, maka akan berdampak signifikan baik terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan (**Hipotesis 4**). Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, maka kinerja karyawan akan meningkat dan mereka akan melaksanakan tugas dengan tekun dan profesional karena telah menyumbangkan pikirannya terhadap kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek (Rumere et al., 2021). Karena karyawan lebih termotivasi untuk bekerja demi kemajuan perusahaan ketika mereka dibayar, kompensasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Muljani, 2022). Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan meningkat berbanding lurus dengan jumlah remunerasi yang ditawarkan oleh pemberi kerja, dan sebaliknya (Supomo & Nurhayati, 2018), (Kasmir, 2016), (Rivai, 2017). Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (**Hipotesis 5**). Upaya karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan meningkat berbanding lurus dengan jumlah kompensasi yang ditawarkan oleh pemberi kerja, dan sebaliknya.

Pengaruh Pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja

Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola secara efektif. Elemen penting bagi bisnis untuk tumbuh secara wajar dan produktif adalah keseimbangan ini. Tidak normal bagi banyak orang untuk memiliki potensi untuk melakukannya dengan sangat baik di tempat kerja, tetapi ini dapat dicapai karena unsur-unsur termasuk pendidikan, lingkungan tempat kerja, kompetensi, gaji, dan disiplin (Hasibuan, 2018).

Meskipun setiap karyawan memiliki seperangkat keterampilan yang unik, pendidikan dan pengalaman adalah dua elemen paling penting dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan. Tingkat pendidikan dapat mengubah pemikiran seseorang menjadi lebih baik, dan pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat dikatakan lebih mampu melaksanakan pekerjaannya untuk kepuasan perusahaan (Mandang et al., 2017). Pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi tingkat tinggi karyawan harus dapat dimanfaatkan sepenuhnya oleh bisnis. mempelajari keterampilan melalui pelatihan dan menerima sertifikat untuk pelatihan yang diadakan oleh perusahaan (Sumendap et al., 2021). Kompetensi perusahaan harus memadai, misalnya perusahaan menawarkan pelatihan dan pelatihan kepada karyawannya. Karena mereka kompeten dalam hal pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka dalam bekerja dan memecahkan masalah, karyawan dapat menguasai tugas mereka dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka oleh perusahaan dengan bantuan pelatihan ini. Mereka juga dapat berbagi informasi dengan orang lain tentang tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka oleh atasan.

Lingkungan tempat kerja merupakan komponen berbeda yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak sehat mungkin menjadi lebih rentan terhadap penyakit, mengalami stres lebih cepat, merasa lebih sulit

untuk berkonsentrasi, dan menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Pertimbangkan tempat kerja yang panas, pengap, memiliki sirkulasi udara yang buruk, penuh sesak, najis, atau berisik. Secara alami, ini akan berdampak signifikan pada seberapa nyaman pekerja di tempat kerja (Nasution & Basem, 2020).

Setiap pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas berwujud, atau keduanya sebagai imbalan untuk memberikan layanan kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi. Keputusan karyawan untuk tetap pada posisinya saat ini atau meninggalkan majikannya akan tergantung pada jumlah remunerasi yang diterimanya. Kompensasi setiap karyawan harus disesuaikan dengan kinerja pekerjaan masing-masing, jenis pekerjaan, tingkat risiko, tugas, dan jabatan (Rumere et al., 2021). Meskipun upah minimum pemerintah digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi, standar kelayakannya relatif. Namun, jika kompensasi yang diterima tidak merata atau layak, kinerja karyawan di tempat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan terganggu. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena akan meningkatkan produktivitas karyawan dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal (Muljani, 2022). Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan selain kompensasi dengan menegakkan aturan kerja. Disiplin kerja mengacu pada tindakan yang diambil untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi kebijakan organisasi dan standar sosial yang relevan (Suwartini, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi tercermin dalam disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk di antara karyawan adalah tanda kinerja yang buruk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis analisis kuantitatif yang digunakan dengan metode regresi linear untuk mengukur dan menganalisa nilai dari pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey lapangan langsung, yaitu pengambilan sampel dengan satu populasi menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner yang pokok dengan maksud penjelasannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 160 orang. Sampel untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan pendekatan pengambilan sampel nonprobability teknik saturation sampling. Karena ukuran populasi 160 orang, para peneliti menggunakan pengambilan sampel ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan studi lapangan langsung yaitu melakukan penelitian ke objek yang diteliti. Penelitian ini terdapat jenis data berupa data primer yang pengumpulan data-data tersebut dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), dan Kompensasi

(X5).

- 2) Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai. Analisis data menggunakan korelasi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan uji regresi berganda. Analisis *output* bisa dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 3.067 | 1.362 | | 2.252 | .026 |
| | Pendidikan | .405 | .108 | .199 | 3.742 | .000 |
| | Kompetensi | .199 | .096 | .126 | 2.087 | .039 |
| | Lingkungan | .162 | .050 | .187 | 3.231 | .002 |
| | Kompensasi | .564 | .072 | .550 | 7.853 | .000 |
| | Disiplin | .210 | .061 | .161 | 3.422 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 pada hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan nilai thitung sebesar 2,252 sedangkan nilai thitung masing-masing variabel terdiri dari tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berturut-turut adalah 3,742; 2,087; 3,231; 7,853; dan 3,422. Sehingga dapat disimpulkan variabel tingkat pendidikan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan lulusan tingkat pendidikan antar pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

R square yang dimodifikasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Angka yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi fluktuasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen ketika nilainya mendekati satu. Tabel 2 menunjukkan temuan uji R square yang disesuaikan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .860 ^a | .740 | .731 | 1.38616 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pendidikan, Lingkungan, Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar 0,740 atau 74%, hal ini berarti variabel pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang terbentuk memenuhi kriteria fit atau tidak, serta ketepatan model regresi atau goodness of fit. Model persamaan regresi yang dibuat memenuhi kriteria untuk pencocokan atau kecocokan jika nilai hitungan F melebihi nilai dalam tabel F. Uji F digunakan untuk mengevaluasi interaksi antar variabel seperti tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 840.791 | 5 | 168.158 | 87.516 | .000 ^b |
| | Residual | 295.903 | 154 | 1.921 | | |
| | Total | 1136.694 | 159 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Model regresi uji F dapat digunakan untuk meramalkan kinerja karyawan karena dapat diamati dari tabel ANOVA bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $87,516 > 2,43$ dengan signification rate sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih rendah dari 0,05, hasil ini signifikan dengan demikian H_a diterima, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi semuanya memiliki efek simultan dan bermakna pada kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (*t test*)

Untuk mengkaji hipotesis yang diajukan, gunakan pengujian hipotesis dengan temuan pengujian hipotesis juga ditunjukkan pada Tabel 1. Penelitian ini memberikan hipotesis mengenai pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

1) Hipotesis Pertama

Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.742 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9750 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 Karena nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.742 > 1,9750$) berarti H_0 ditolak, dan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

- 2) Hipotesis kedua
Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.087 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9750 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,039. Karena nilai signifikan $> 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.087 > 1,9750$) berarti H_a diterima, dan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.
- 3) Hipotesis ketiga
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.231 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9750 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002. Karena nilai signifikan $> 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.231 < 1,9750$) berarti H_o diterima, dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.
- 4) Hipotesis keempat
Variabel Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.422 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9750 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.422 > 1,9750$) berarti H_o ditolak, dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.
- 5) Hipotesis kelima
Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.853 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9750 serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002. Karena nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-7.853 < -1,9750$) berarti H_a diterima, dan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,405; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan tingkat pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,405 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik juga kinerja pegawainya. Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,742 dengan t_{tabel} 1,9750 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan uji t tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Artinya tingkat pendidikan para pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga sudah sesuai dengan standar tingkat pendidikan. Jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga yang berpendidikan tinggi mencapai 65%; 31% berpendidikan menengah dan 4% adalah berpendidikan rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga sudah menerapkan standarisasi tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Hal tersebut juga didasarkan pada Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 164 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga.

Untuk memaksimalkan kinerja dalam melaksanakan operasi tersebut,

melaksanakan kegiatan instansi menuntut tingkat pengetahuan yang memadai. Karena tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ditentukan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sitompul dan Susanti, 2018), (Ahruddin et al., 2020) yang mengklaim bahwa tingkat pendidikan yang dimaksudkan oleh "tingkat pendidikan" mengacu pada tingkat pendidikan yang dicapai secara formal, seperti yang ditunjukkan oleh ijazah formal. Ijazah berfungsi sebagai bukti bahwa seseorang telah menyelesaikan program pendidikan tertentu. Ijazah dapat berfungsi sebagai bukti kualifikasi seseorang (Basyit et al., 2020).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan atau instansi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Hitalessy et al., 2018), (Fandi Mandang et al., 2017) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,199; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,199 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y), semakin baik kompetensi maka semakin baik juga kinerja pegawainya.

Untuk membantu organisasi dalam mengembangkan budaya kinerja tinggi, diperlukan kompetensi. Kinerja akan meningkat sebagai akibat dari perbedaan kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, serta ciri-ciri kepribadian yang mempengaruhi kinerja, semuanya merupakan komponen kompetensi. Telah ditunjukkan oleh hasil pengujian hipotesis (H2) bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Menurut (Hakam Ibnu, 2020) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memungkinkan mereka memenuhi persyaratan karyawan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Haeruman, 2021), (Sumendap et al., 2021), (Junaidi, 2021) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,162; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,162 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y), semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga kinerja pegawainya. Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman di Setda Kabupaten Purbalingga menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sitompul dan Susanti, 2018). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan atau instansi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Basem (2020), Utami et al., (2020), Rysaka et al., (2022)

yang menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga sesuai dengan penelitian oleh Gultom & Nurmayasroh (2021), Junaidi (2021) yang menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_4) sebesar 0,564; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_4) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,564 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X_4) dengan kinerja pegawai (Y), semakin disiplin pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawainya. Hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 3.422 dengan t_{tabel} 1,9750 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan uji t tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga. Penegakan kedisiplinan pegawai di Setda Kabupaten Purbalingga berupa pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak mentaati peraturan mampu membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Riski & Riana (2018), dinyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pengertian disiplin menurut ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada beberapa pekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan atau instansi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020), (Patmarina & Erisna, 2018), (Khatimah, 2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_5) sebesar 0,210 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X_5) mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,210 satuan. Hasil pengujian hipotesis (H_5) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 7,832 dengan t_{tabel} 1,9750 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan uji t tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Yuningsih, (2018) dinyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumere et al., (2021) didalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian

besar karyawan baru bekerja kurang dari 5 tahun dan sebagian besar karyawan baru berusia 21-30 tahun sehingga tidak menjadikan kompensasi sebagai alasan utama dalam meningkatkan kinerja. Karena besar kemungkinan hanya untuk mencari kenyamanan dan kepuasan terhadap dirinya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa perusahaan atau instansi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Haeruman (2021) dan Muljani (2022), yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, hal ini dibuktikan dengan nilai regresinya yang menunjukkan hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga maka semakin baik juga kinerjanya.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, hal ini dibuktikan dengan nilai regresinya yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik tingkat kompetensi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga maka semakin baik juga kinerjanya.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, hal ini dibuktikan dengan nilai regresinya yang menunjukkan hubungan positif juga sama halnya dengan kompetensi. Sehingga semakin bagus lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga maka semakin baik juga kinerja pegawainya.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, hal ini dibuktikan dengan nilai regresinya paling tinggi dibandingkan variabel yang lain dan menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga maka semakin baik juga kinerjanya.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga, hal ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diterima oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purbalingga maka akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahruddin, Nuzleha, & Agung, A. (2020). *Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung*. 4(23).
- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 421–427. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i1.44>

- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Eba Journal: Journal Economics, Bussines And Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/Eba.V5i1.706>
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(3), 4324–4335.
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jepa*, 6(1), 427–444.
- Hakam Ibnu, M. (2020). *Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2020*.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/Image.V7i1.23137>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/smbi/article/view/4107>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Khatimah, K. (2020). *Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin*. 1–10. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1004/>
- Kurdi, M. (2020). *Pengertian Teori Teori Merupakan Serangkaian Konsep, Asumsi, Definisi, Konstruksi, Dan Juga Proposisi Untuk Menjelaskan Sebuah Fenomena Sosial Secara Sistematis Dengan Merumuskan Hubungan Antar Variabel*. 04, 36–42. www.juliwi.com
- Lidya Octafia Rumere, Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado*. 7(2), 1–6. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya. 2011.
- Muljani, N. (2022). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Nasution, A. Y., & Basem, Z. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Kecamatan Kampar -Issn : - Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2 , No . 1 , Januari 2020. *Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 50–59.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22. <https://media.neliti.com/media/publications/112979-id-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Rina Yuni Ambarwati. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Efasindo Primantara Palembang*.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan

- Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pns Pada Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Study And Management Research*, 15(1), 41. <https://doi.org/10.55916/Smart.V15i1.8>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rysaka, N., Saleh, C., & Rengu, S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. 2(3), 420–425.
- Sari Sitompul Dan Lusy Susanti, S. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Konflik Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sentral Sinar Matahari Pekanbaru Abstrak. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Program Studi SI Manajemen*, 6, 247–257.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Pt Refika Aditama*.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2021). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik Unsrat*, 4(32), 1406.
- Supardi. (2022). *Dprd Sumbar Tetapkan Apbd Perubahan Tahun 2022*. 2022, 2022.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suwartini, S. (2017). Pendidikan Karakter Dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Ke-Sd-An*, 4(1), 222. <https://doi.org/10.30738/Trihayu.V4i1.2119>
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada Upt Kementerian Kesehatan Diy). Dhelina. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 1–15.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(Jem)*, 6(2), 1–11. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141. <https://doi.org/10.33370/Jpw.V19i2.133>