

DETERMINAN DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS GORONTALO

Olfan Ishak

*Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo
Gorontalo, Indonesia
Email : olfi.14062009@gmail.com*

Abstract

Performance is the main demand for companies so that their survival or operations can be guaranteed. Compensation and non-physical work environment owned by Employees are external and internal factors that must be owned by each employee. Discipline is the main driver of every employee to be more active, creative, innovative and participative. The method used is path analysis method. The analysis unit in this study is 64 employees at the University of Gorontalo. The findings of this study are compensation and non-physical work environment directly positively and significantly affect the Discipline. Similarly, the Compensation variable, non physical work environment and Discipline directly have a positive and significant effect on employee performance variable. The same result occurs when the compensation and non-physical work environment indirectly have a positive and significant effect on employee performance through the Discipline variable. Compensation is more dominant influence on the performance of employees than the non-physical work environment and Discipline directly. Similarly, the indirect influence in which the Compensation variable is more dominant than the non-physical work environment variable that indirectly affect the performance through the Discipline variable.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Compensation, Non Physical Work Environment,

Abstrak

Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik yang dimiliki oleh Pegawai merupakan faktor eksternal dan internal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. (Pangarso, 2015) Disiplin menjadi faktor pendorong utama setiap pegawai untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan partisipatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap Disiplin dan kinerja pegawai serta dibahas secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Universitas Gorontalo sebanyak 64 orang. Temuan penelitian ini adalah Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Sama halnya dengan variabel Kompensasi, lingkungan kerja non-fisik dan Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil yang sama terjadi pada saat Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin. Kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai daripada lingkungan kerja non-fisik dan Disiplin secara langsung. Sama halnya dengan pengaruh tidak langsung dimana Kompensasi lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja non-fisik yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui variabel Disiplin.

Kata kunci : Disiplin, Kinerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non-Fisik,

1. Pendahuluan

Performa sumber daya manusia atau prestasi kerja (*actual performance*), yaitu kemampuan seseorang yang sebenarnya (Mangku negara 2006). Kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi yang tinggi dapat menjadi kelebihan bagi sulit ditiru oleh pesaing. Eksistensi SDM di suatu universitas atau lembaga memiliki peran penting untuk mencapai tujuannya (Pramana & Sudharma, 2013).

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang memiliki fungsi strategis mengembangkan kemampuan civitas akademika yang inovatif dan membentuk karakter bangsa bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, perlu diupayakan perbaikan yang berkesinambungan untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas. Secara umum, amanat tata kelola perguruan tinggi kini semakin meningkat seiring dengan tuntutan model-model baru seperti akuntabilitas, mutu pendidikan, otonomi dan self assessment perguruan tinggi ke depan, menuntut terwujudnya keutamaan kapasitas manusia yang optimal, yang saat ini masih “tersembunyi” (*hidden excellence*) dalam diri (Cony R.Semiawan 1998:12). Perguruan tinggi harus mampu

menghasilkan lulusan yang sukses, sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja (Pangarso, 2015). Namun secara fundamental, strategi untuk mencapai tujuan tersebut sangat ditentukan oleh visi dan kebijakan pengambil keputusan dalam pengembangan pendidikan tinggi masing-masing (*high management*). Keberhasilan suatu perguruan tinggi dipengaruhi beberapa faktor, manusia adalah sumber daya utama sebagai aktor dalam perencanaan hingga evaluasi, memiliki kompetensi mengendalikan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting di Universitas karena sumber daya manusia mendukungnya melalui kerja, bakat, kreativitas, dorongan dan peran praktis. Tanpa unsur manusiawi, universitas tidak dapat bergerak dan pergi kemanapun yang diinginkannya. Potensi setiap Sumber daya manusia pada perguruan tinggi harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan efisiensi yang optimal. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, koreksi kesenjangan kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi manajemen atau perusahaan (Hekmah et al., 2017).

Universitas Gorontalo adalah universitas swasta naungan Yayasan Pendidikan Duluwo Limo Pohalaa mengelola 7 (Tujuh) fakultas, membutuhkan sumber daya manusia berkompeten. Memang manusia merupakan satu-satunya sumber dalam menjalankan dan mengelola segala kegiatan di universitas, sehingga keberhasilan tujuan universitas tercapai.

Kinerja seorang pegawai merupakan faktor kontribusi terhadap institusi Universitas Gorontalo, yaitu kapasitas produksi, siklus produksi, tingkat partisipasi dan sikap kooperatif (Mathis, 2000). Kinerja karyawan seringkali menurun karena ketidakpuasan kerja, upah atau gaji minimum, motivasi, dan ketidakpuasan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Universitas mengadopsi sejumlah langkah, seperti memberikan penghargaan sesuai pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menjaga disiplin karyawan. Melalui cara tersebut, para pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Sementara memberikan kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menjadi hak pekerja, maka universitas memiliki tanggung jawab mendukung partisipasi pekerja untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Untuk memastikan tujuan tercapai, pemimpin organisasi dapat memastikan bahwa kompensasi diberikan.

Tidak hanya faktor gaji ataupun bonus yang menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan, namun perguruan tinggi perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja nonfisik melalui disiplin dalam peningkatan kinerja, pencapaian tujuan dan menciptakan suasana yang baik. Meskipun tidak secara langsung mempengaruhi di institusi, tetapi memiliki efek langsung pada pekerja. (Sedarmayanti :2001) "Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sedangkan (Wursanto 2009) menyebutnya sebagai kondisi spiritual yang diartikan: "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Untuk itu, keadaan lingkungan harus menjadi perhatian dan dibuat strategi secara tepat sesuai dengan harapan. Berdasarkan uraian masalah diatas maka ada banyak factor yang berkaitan atau menentukan disiplin dan kinerja pegawai.

2. Metodologi Penelitian

Model analisis ini adalah studi eksplanatif yaitu pendekatan kuantitatif. (Azwar 1998; 5) yang memfokuskan pada penjabaran data numerik diolah menggunakan metode statistik. Metode kuantitatif dipakai pada studi deduktif (pengujian hipotesis) dan didasarkan pada ketentuan hasil tentang kemungkinan palsu untuk menolak hipotesis nol. Dari sudut pandang interpretasi, penelitian ini terkait Studi asosiasi. Peneliti pada analisis ini menyebarkan kuesioner dan wawancara tatap muka.

Sampel

Populasi dalam penelitian meliputi semua karyawan Universitas Gorontalo sebanyak 176 responden. menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2011: 65);

$$n = \frac{n}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = N / (1 + N e^2) = 176 / (1 + 176 \times 0,10^2) 63,76 \gg 64$$

menyatakan bahwa :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan.

(Dharmawan, 2011)

Analisis Data

Analisis data menggunakan kualitatif, yaitu klasifikasi, analisis, dan penyajian deskriptif data yang ditemukan di lapangan. Metode ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat atau mengetahui sebab-sebab yang ada pada variabel bebas (Potu, 2013). Analisis kuantitatif, membuktikan pengaruh variabel perantara menggunakan *Path Analysis*. Pendekatan analisis jalur mengukur validitas teori mengenai kaitan antara tiga variabel atau lebih dapat ketahui dengan menggunakan korelasi dan penentuan dampak secara langsung atau tidak langsung dari variabel independen (*eksogen*) terhadap variabel dependen (*endogen*) (Dharmawan, 2011).

3. Hasil

Untuk memeriksa konstruksi pertanyaan kuesioner, peneliti melakukan *pre-test* untuk mengecek validitas dan reliabilitas angket penelitian. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan *SPSS 16*. Pengujian reliabilitas akan menunjukkan bahwa indikator memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel laten.

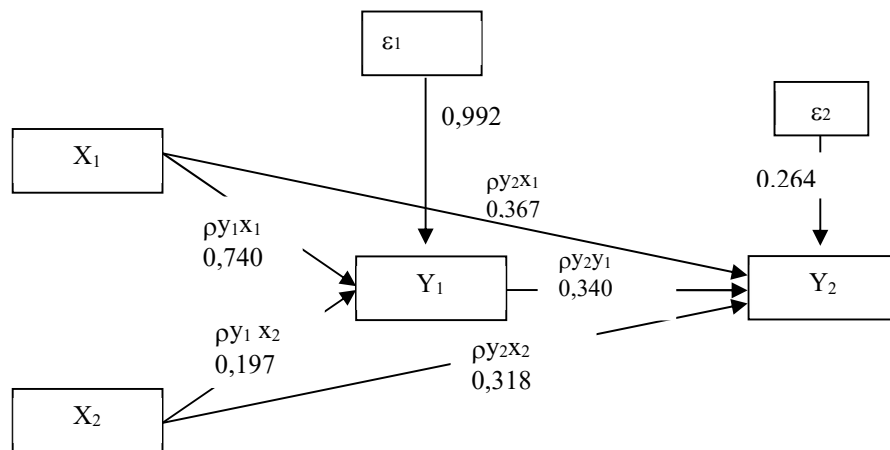
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Laten	Indikator	corrected item-total correlation	Cronbac's Alpha
Kompensasi	x1.1	0,794	0,831
	x1.2	0,810	0,806
	x1.3	0,740	0,874
Lingkungan Kerja Non-Fisik	x2.1	0,606	0,670
	x2.2	0,677	0,617
	x2.3	0,525	0,718
	x2.4	0,450	0,746
Disiplin Pegawai	y1.1	0,851	0,811
	y1.2	0,798	0,861
	y1.3	0,764	0,882
Kinerja Pegawai	y2.1	0,604	0,610
	y2.2	0,533	0,594
	y2.3	0,325	0,712
	y2.4	0,604	0,566

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, semua variabel laten terbukti memiliki nilai dan reliabilitas yang baik, yaitu nilai korelasi item total yang disesuaikan sebesar 0,5 dan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,5,0,6. Dengan demikian, pelaksanaan survei dilanjutkan dengan membagikan kuesioner secara mandiri dan kemudian menguji model *structural*.

Pengujian Model Struktural



Gambar 1. Model Struktural

Sub Struktur I**Persamaan Struktur I**

$$Y_1 = 0,740X_1 + 0,197X_2$$

Persamaan Struktur II

$$Y_2 = 0,367X_1 + 0,318X_2 + 0,340Y_1$$

Pengujian Hipotesis**Efek Langsung (DE)**

$$X_1 \longrightarrow Y_1 = \rho_{Y_1X_1} = 0,740$$

$$X_2 \longrightarrow Y_1 = \rho_{Y_1X_2} = 0,197$$

$$X_1 \longrightarrow Y_2 = \rho_{Y_2X_1} = 0,367$$

$$X_2 \longrightarrow Y_2 = \rho_{Y_2X_2} = 0,318$$

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = \rho_{Y_1Y_2} = 0,340$$

Efek Tidak Langsung (IE)

$$IE\ 1 = X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (\rho_{Y_1X_1})(\rho_{Y_2Y_1}) = (0,740)(0,340) = 0,252$$

$$IE\ 2 = X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (\rho_{Y_1X_2})(\rho_{Y_2Y_1}) = (0,197)(0,340) = 0,264$$

Pengaruh Total (TE)

Total dari pengaruh langsung dan tidak langsung

$$I = \rho_{Y_1X_1} + IE\ 1 = (0,740) + (0,252) = 0,992$$

$$I = \rho_{Y_1X_2} + IE\ 2 = (0,197) + (0,067) = 0,264$$

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Variable	Standardized Effect			Ket.		
	Intervening	Endogen	Total			
<i>Eksogen</i>						
Kompensasi	-	Disiplin	0,740	-	0,740	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	-	Disiplin	0,197	-	0,197	Signifikan
Kompensasi	-	Kinerja	0,367	-	0,367	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	-	Kinerja	0,318	-	0,318	Signifikan
Disiplin	-	Kinerja	0,340	-	0,340	Signifikan
Kompensasi	Disiplin	Kinerja	0,740	0,252	0,992	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin	Kinerja pegawai	0,197	0,067	0,264	Signifikan

Sumber : Data diolah 2022

4. Pembahasan**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Secara statistik hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dharmawan (2011) dengan judulnya "Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Non-fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif & signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Kajian dilakukan oleh Meiropa Lusiana (2019) "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pekerja PT. Tandem Perkasa. Hasil penelitiannya menyatakan kompensasi mempunyai positif terhadap kinerja pekerja pada PT. Tandem Perkasa. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Wilson (2012 : 254) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjanya. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kinerja dan motivasi adalah melalui kompensasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Secara statistic hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,318. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu yang mempunyai hubungan yang kuat terhadap keadaan karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Dari indicator disiplin, menunjukan hasil analisis data berpengaruh positif antara variabel disiplin terhadap kinerja dengan nilai pengaruh langsung yang dinormalisasi sebesar 0,340. Artinya Ketika karyawan Institusi Universitas Gorontalo disiplin maka kinerja karyawannya meningkat. Sebaliknya, semakin lemah disiplin karyawan di Universitas Gorontalo maka semakin lemah dan menurun kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas Wahyu Wibowo dan Intan Adilla (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Pos Kota Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pos Kota Jakarta yaitu semakin baik penerapan disiplin pegawai maka semakin bagus kinerja pegawai Pos Kota Jakarta.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin

Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin yang dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung ternormalisasi sebesar 0,740. Artinya semakin bagus pembayaran kompensasi untuk karyawan maka karyawan Universitas Gorontalo akan lebih disiplin. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka semakin kurang disiplin karyawan di Universitas Gorontalo. Hasil analisis sinkron dengan penelitian sebelumnya oleh Rama Deni dan Heliyani (2020), mempelajari pengaruh gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, disiplin menjadi perantara. Diperoleh: pengaruh positif kompensasi dan bermakna terhadap disiplin kerja pegawai kantor perwakilan lima puluh kota. Artinya jika kompensasi besar maka kedisiplinan karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin pegawai

Dari empat indicator Lingkungan kerja non fisik menunjukan hasil analisis data secara statistik berpengaruh positif antara variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh langsung standar sebanyak 0,197. Artinya jika lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan nyaman maka kedisiplinan karyawan di universitas Gorontalo akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman, akan menurunkan disiplin karyawan dalam perusahaan. Hal ini sesuai teori lanjutan Hasibuan, 2000 (dalam Putri, word press 2013) Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan, tertulis atau tidak. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit untuk mencapai tujuan seseorang. Oleh karena itu, disiplin menjadi kunci suksesnya suatu instansi dalam pencapaian tujuan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap disiplin dan kinerja staf.

5. Kesimpulan

1. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh kuat terhadap disiplin yang dibuktikan dengan koefisien jalur positif dan nilai t statistik hitung yang lebih tinggi dari nilai t table statistik. Apabila Kompensasi yang diterapkan pihak manajemen Universitas Gorontalo baik maka secara otomatis disiplin karyawan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila pihak manajemen perusahaan tidak menerapkan dengan adil dan sesuai, disiplin pegawai akan berkurang.
2. Lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin memiliki pengaruh signifikan, dibuktikan dengan koefisien jalur positif dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya jika lingkungan di Universitas Gorontalo nyaman, maka disiplin dan antusias dalam bekerja meningkat. Sebaliknya jika Universitas Gorontalo tidak membangun lingkungan kerja yang baik maka kedisiplinan karyawan akan menurun.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai di lingkungan Universitas Gorontalo, (Dharmawan, 2011) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif dan nilai t statistik hitung lebih besar dari nilai t table statistik. Semakin baik skema kompensasi yang diterapkan oleh manajemen Universitas Gorontalo maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan kompensasi yang baik dan sesuai, maka efisiensi kerja karyawan akan menurun.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif dan nilai t statistik hitung lebih besar dari nilai t table statistik. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh Universitas Gorontalo maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya jika perusahaan tidak menyediakan lingkungan kerja non-fisik yang baik maka kinerja karyawan akan turun karena lingkungan kerja merupakan salah satu poin penting dalam meningkatkan semangat bekerja pegawai di Universitas Gorontalo.
5. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif dan nilai t statistik hitung lebih besar dari nilai t table statistik. Artinya semakin disiplin pegawai Universitas Gorontalo maka kinerjanya akan semakin baik. Di sisi lain, karyawan yang tidak disiplin berdampak negatif pada kinerja kerja
6. Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Koefisien jalur antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dan disiplin sebagai perantara, dapat diketahui bahwa variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja yaitu kompensasi. Ini berarti semakin baik Kompensasi yang diterapkan pihak manajemen Universitas Gorontalo maka kinerja karyawan untuk bekerja lebih meningkat jika disiplin juga ditingkatkan.

6.Saran

1. Sebaiknya pihak Yayasan Pendidikan DLP Gorontalo meningkatkan dan mengembangkan pola atau Kompensasi yang tepat karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan apalagi jika di tambah dengan upaya peningkatan disiplin.
2. Sebaiknya pihak Yayasan Pendidikan DLP Gorontalo meningkatkan dan mengembangkan Lingkungan Kerja yang tepat karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan apalagi jika di tambah dengan upaya peningkatan disiplin.
3. Kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pihak Yayasan pendidikan DLP Gorontalo sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. *“Seni Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Penerjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta: PT. Alex Komputindo, 1998.
- Anatan, Lina dan Lena Elitan. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern”*. Bandung, Penerbit Alfabeta. 2007.
- Bangun, Wilson. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Dessler, Dary. *“Human Resource Management”*. Pearson Prentice Hall. 2005.
- Fahmi, Irham. *“Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Handoko, Hani. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Hasibuan, S.P Malayu. *“Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Istijanto. *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bandung: Badan Penerbit. PT. Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua”*. Bandung: Rafika Aditama, 2006.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. *“Human Resource Management”*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

- Nawawi, Hadari. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif"*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Noe, Raymond dan Barry Gerhart dkk. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi 6 Buku 1. Jakarta: Salemba 2010.
- Siagian, Sondang. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Simamora, Henry. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. *"Sumber Daya Manusia Abad 1"*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Sucipto, Agus dan Siswanto. *"Teori dan Perilaku Organisasi"*. UIN-Malang Press, 2008.
- Sutrisno, Edy. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Ed.1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Veithzal, Rivai dan Mansur Ramly dkk. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik"*. Edisi Ketiga. Cet 6. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Jurnal Publikasi dan Karya Ilmiah

- Afrizoni, Hosra. *"Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan"*. UNES Journal of Social and Economic Research. 2013.
- Alam Fath, Robby. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta)"*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2015.
- Amin, Namira Mardin. *"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang"*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Hasanudin. Makassar. 2015.
- Arifin, Muhammad.H. *"The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance"*. International Education Studies, Vol.8 No.1. 2015.
- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. *"Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."*. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2. 2015.
- Dharmawan, Yusha. *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar"*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Udayana Denpasar. 2011.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. *"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali"*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.6 No.2. 2012.
- Dzulkipli, Muhammad. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Budidaya dan Pascapan Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)"*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. 2013.
- Gunawan, Hendra, Murdifi Haming, Junaidin Zakaria, Asdar Djamreng. *"Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management"*. International Journal of Management & Social Science. 2017.
- Hassan, Saira. *"Impact of HRM Practices on Employee's Performance"*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. 2016.
- Hekmah, A., Dewi, C., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2017). *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk.*
- Hesti, Mutmainah. *"Pengaruh Kompensasi, pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh kepuasan kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta"*. Gradiasi Vol. 29 Edisi Maret 2013
- Ibrahim, Meimoon, H. Mursalim Umar Gani, H. Bahar Sinring, H. Baharuddin Latief. *"Effect of Commitment and Organizational Support on Competence and Performance of Private College Lecturer in Gorontalo-Indonesia"*. Australian Journal of Basic and Applied Science. 2015.
- Kadiresan, Vimala, Mohamad Hisyam Selamat, Sugumaran Selladurai, Charles Ramendran SPR dan Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed. *"Performance Appraisal and Training and Development of Human"*

- Resource Management Practices (HRM) on Organizational Commitment and Turnover Intention*". Asian Social Science, Vol.11 No.24. 2015.
- Khan, Raja Abdul Ghafoor, Furqan Ahmed Khan, Dr. Muhammad Aslam Khan. *"Impact of Training and Development on Organizational Performance"*. Global Journal of Management and Business Research.2011.
- Kresnayana Pramana dan I Nyoman Sudharma. *"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan"*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. 2013
- Lubis, Khairul Akhir. *"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan"*. Tesis, Universitas Sumatera Utara, 2008.
- Nalibrata, Anita. *"Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)"*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. 2007.
- Ningrum, Widhayu. Bambang Swasto Sunuharyo dan Moehammad Soe'oad Hakam. *"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan"*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.6. 2013.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. *"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia,Tbk. Cabang Kudus"*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang. 2012.
- Pakpahan, Edi Saputra Siswidiyanto dan Sukanto. *"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)"*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.2, 2013.
- Pangarso, A. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Pramana, A., & Sudharma, I. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 254023.
- Primajaya, Deni. *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang"*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.2010.
- Putra, Nicko Permana. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang"*.Jurnal. 2013.
- Rizal, Yosef, Musa Hubies, Sjafrli Mangkuprawira dan Agus Maulana. *"Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public"*. Journal IPB. 2013.
- Sahangggamu, Patricia M dan Silvy L. Mandey. *"Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya"*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4. 2014.
- Salmah, Ninin Non Ayu. *"Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu"*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi Vol.2 No.3. 2012.
- Sumaryo, Partono, Mansyur Ramly, Ahmad Gani, Roslina Alam. *"Effects of Job Stress, Leadership on Motivation and Members of Parliament of the Regional House of Representatives Performance"*. International Journal of Humanities and Social Science Invention. 2015.
- Supatmi, Mamik Eko. Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami. *"Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan"*. Jurnal Profit Volume 7 No.1. 2012.
- Suwati, Yuli. *"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda"*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. 2013
- Wicaksono, Yosep Satrio. *"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)"*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1.2016.
- Wulandari, Astri dan Dini Turipanam Alamanda. *"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom"*. Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas, 2012.