

---

## Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat

Vendy Rase Pasiakan<sup>1)\*</sup>; Mashur Razak<sup>2)</sup>; Badaruddin<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Sekretariat Daerah, Propinsi Papua Barat

<sup>2,3)</sup> Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

*vendyrasepasiakan27@gmail.com\**

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial dan simultan serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 30 orang, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi Kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,458. Nilai ini menunjukkan bahwa 45,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu Pendidikan dan Latihan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) sedangkan sisanya 54,2% dijelaskan oleh sebab lain di luar model.

**Kata Kunci :** Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of education and training, motivation and compensation on employee performance both partially and simultaneously and to analyze the most dominant influencing variables. This study uses a quantitative approach with a research sample of 30 people, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that education and training, motivation and compensation had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. The variable that has the most dominant influence on employee performance is the variable of work motivation. The result of the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.458. This value shows that 45.8% of the variation in employee performance can be explained by variations in the independent variables, namely Education and Training ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ), compensation ( $X_3$ ) while the remaining 54.2% is explained by other causes outside the model.*

**Keywords :** Education and Training, Motivation, Compensation and Performance.

---

## 1. Pendahuluan

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mendukung pencapaiannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang paling terpenting ialah sumber daya manusia. “Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja” (Simamora,2012). Dengan demikian tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkinerja baik, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

“Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis

membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada”. (Tohardi, 2012).

Moekijat (2013) menyatakan bahwa “kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah”.

Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan melaksanakan program-program Pendidikan dan pelatihan SDM. Pendidikan SDM lebih mengutamakan dan memfokuskan pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan interaksi dalam rangka memperluas hubungan (*human relation*) bagi para karyawan manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah. Sedangkan pelatihan SDM difokuskan untuk pegawai tingkat bawah dalam meningkatkan keahlian kerjanya. Dengan begitu, pegawai akan semakin terampil dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan standar organisasi pemerintah.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Martoyo (2012), : “*Development is a long term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes*”. Sedangkan pelatihan menurut Martoyo (2012) adalah “*training is a short term educational processes utilizing a systematic and organized procedure by which no managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purposes*.”

Pelatihan adalah merupakan pendidikan jangka pendek dan latihan itu di maksudkan untuk melatih penguasaan tentang berbagai ketrampilan dan teknik pekerjaan dengan waktu yang singkat. Dari definisi tersebut, dapat dijelaskan bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif pendek (singkat).

Pendidikan dan Pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Pada intinya pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar untuk menjadikan seseorang menjadi baik dan penuh tanggung jawab” Sedangkan definisi pendidikan dan pelatihan menurut Notoatmodjo (2012) adalah upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dalam penelitian oleh Sabban & Masyadi (2020); Setiawan, *et al.*, (2020), menemukan bahwa *training* berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping Pendidikan pelatihan (Diklat), faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan kompensasi. Menurut Robbins & Judge (2014), “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, selain itu dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya” (Rivai dan Sagala, 2013).

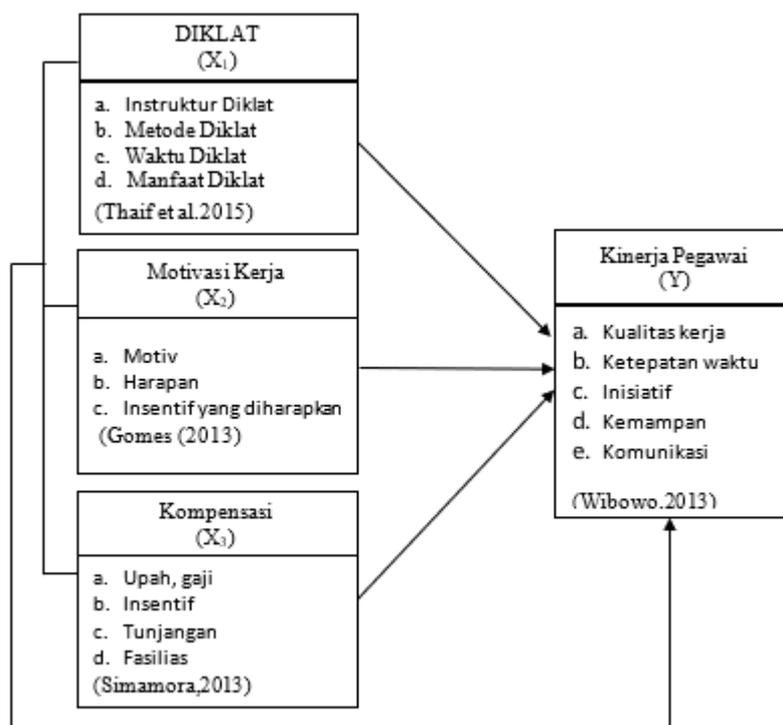
Menurut Irkhani (2015) “Motivasi kerja seseorang merupakan suatu perasaan mendorong maupun tidak yang berhubungan dengan suasana hati. Perasaan hati yang mempengaruhi motivasi meliputi dua aspek yaitu aspek eksternal diantaranya adalah upah, kesempatan pengembangan, hubungan karyawan, penempatan, dan sebagainya. Sedangkan aspek kedua adalah internal meliputi umur, kesehatan, kemampuan, pendidikan, religiusitas, dan sebagainya. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila aspek eksternal dan internalnya saling mendukung”. Disisi lain, dalam riset yang dilakukan oleh Dewi, *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang tinggi tidak cukup kuat dalam meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Tentu saja temuan ini

kontradiktif dengan riset yang dilakukan oleh Lisna, *et al.*, (2019) bahwa motivasi berdampak signifikan pada etos kerja seseorang.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah “seluruh perolehan bagi karyawan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan akan jasa yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi dengan bentuk uang berarti sejumlah gaji yang diberikan dengan uang kartal. Sedangkan kompensasi dengan bentuk barang berarti gaji tersebut diganti dan dibayarkan dengan barang”.

Fenomena yang ada pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara secara umum masih rendah, belum sesuai dengan harapan organisasi, masih ada pegawai yang hasil kerjanya belum sesuai dengan SOP yang ada, bahkan ada yang menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini disebabkan berbagai faktor, antara lain tingkat Pendidikan pegawai yang masih rendah, motivasi kerja masih rendah, motivasi kerja pegawai yang belum optimal serta kompensasi yang masih dirasakan kurang oleh pegawai, khususnya tunjangan kinerja sebagai salah satu instrument kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bahwa untuk memecahkan masalah, sekaligus meningkatkan kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat, maka langkah strategi yang dapat dilakukan adalah dengan mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan, meningkatkan motivasi kerja pegawai, baik motivasi dari dalam diri pegawai sendiri maupun motivasi dari luar atau dari pimpinan. Apabila kedua aspek ini telah dilakukan, ditunjang dengan pemberian kompensasi yang adil dan wajar kepada pegawai, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan semakin meningkat, yang sudah barang tentu bermuara pada peningkatan kinerja organisasi.



Gambar 1.

#### Kerangka Konseptual

Bertolak pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat

2. Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat
3. Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif (Sugiyono, 2015). Menurut Saban Echdar (2017), pendekatan kuantitatif lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk pengukuran itu, maka setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Sementara pendekatan kualitatif, yaitu menjelaskan/mendekripsikan hasil analisis statistik ke dalam uraian yang memudahkan pembaca untuk memahami makna dari pengujian-pengujian statistik yang dilakukan itu.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Berikut ini hasil uji validitas terhadap item yang diteliti pada masing-masing variabel.

Tabel 1. Uji Instrumen - Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Pendidikan dan Latihan)	X1.1	0,734	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,580	0,361	0,001	Valid
	X1.3	0,675	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,813	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,781	0,361	0,000	Valid
X2 (Motivasi)	X2.1	0,689	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,713	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,742	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,592	0,361	0,001	Valid
X3 (Kompensasi)	X3.1	0,771	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,793	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,837	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0,371	0,361	0,044	Valid
Y ( Kinerja )	Y1	0,788	0,361	0,000	Valid
	Y2	0,710	0,361	0,000	Valid
	Y3	0,712	0,361	0,000	Valid
	Y4	0,738	0,361	0,000	Valid
	Y5	0,729	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Mengacu pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.361. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh

variabel Pendidikan dan Latihan (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.371 – 0.837. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.361 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Pendidikan dan Latihan Motivasi, Kompensasi dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0.735	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.759	0.60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.658	0.60	Reliabel
Kinerja ( Y )	0.778	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Pendidikan dan Latihan Fungsional, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja pada tabel 5.10 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Tabel 3. Hasil Uji t ( Uji Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.814	3.803		1.792	.085		
	Diklat	.381	.161	.419	2.365	.026	.594	1.682
	Motivasi Kerja	.964	.258	.658	3.742	.001	.603	1.657
	Kompensasi	-.616	.240	-.480	-2.567	.016	.534	1.872

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 6,814 + 0,381X_1 + 0,964X_2 - 0,616X_3 + e$$

Tabel 4. Tabel ANOVA ( Uji Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.171	3	29.724	9.179	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.196	26	3.238		
	Total	173.367	29			

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Latihan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari

nilai F hitung di atas sebesar 9,179 lebih besar daripada 2,74 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (9,179 > 2,74) **maka hipotesis IV diterima**

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pendidikan dan Latihan Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Pendidikan dan Latihan Fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,365 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,059 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 2,365 > 2,059, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,026 < 0,05$ . Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompetensi secara parsial (individu) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja**.

### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,742 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,059. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 3,742 > 2,059, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,001 < 0,05$ . Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja**.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat dapat dilihat pada tabel 5.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar (-2,567) dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,059 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = (-2,567) > 2,059, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig.  $\alpha = 0,016 < 0,05$ . Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial (individu) **berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja**.

### 4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Latihan, Motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 9,179 lebih besar daripada 2,74 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (9,179 > 2,74) Karena sig. <  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja**.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, pertama secara parsial Pendidikan dan Latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat. Kedua, secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat. Ketiga, secara parsial Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat. Secara simultan Pendidikan dan Latihan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat variabel motivasi Kerja. Selanjutnya, dari temuan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : Bagi Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat, untuk lebih meningkatkan Pendidikan dan Latihan pegawai dengan mengikutkan para pegawai dalam pendidikan dan latihan (Pendidikan dan Latihan) yang di adakan di lingkungan pendidikan sehingga akan lebih meningkatkan Pendidikan dan Latihan Fungsional para pegawai, yang pada akhirnya akan membuat pekerjaan para pegawai di Dinas Pendidikan Papua Barat akan lebih efektif, efisien dan Meningkatkan produktivitas mereka. Bagi pegawai Biro Organisasi sekretariat Daerah Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Pendidikan dan Latihan Motivasi Displin Kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### Referensi

- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelian Manajemen dan Bisnis*. BOGOR: Ghalia Indonesia
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Irkhami, Faris Lazwar. (2015). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X. *Jurnal penelitian skripsi*.
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tfbnm>
- Martoyo, Susilo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*.Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.

- Notoatmodjo. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Thaif, Ilham et al. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*. Vol. 7, No. 11.
- Tohardi. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

