

## Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian

Muhammad Syarif Harahap<sup>1✉</sup>, Syaiful Bahri<sup>2</sup>, Sjahril Effendi Pasaribu<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara.

### Abstrak

Studi ini bertujuan guna mengetahui dan menganalisis dampak Kompetensi, Komitmen Organisasi serta Motivasi pada Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Asosiasi dipakai sebagai pendekatan di studi ini. 50 Pegawai Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara jadi populasi dan sampelnya sebab memakai *nonprobability sampling* (Sampling Jenuh) sebanyak 50 Pegawai. Metode pengumpulan data di studi ini memakai teknik Daftar Pertanyaan melalui menyebarkan angket/kuesioner. Teknik analisis data di studi ini memakai Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data memakai program *software IBM SPSS Statistic 23*. Hasil penelitian memperlihatkan secara langsung dampak Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

**Kata kunci:** Kompetensi; komitmen organisasi; motivasi; kinerja

## *The influence of competence, organizational commitment and motivation on the performance of agricultural instructors*

### Abstract

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Competence, Organizational Commitment and Motivation on Agricultural Extension Performance in North Labuhanbatu Regency. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were Agricultural Extension Employees in North Labuhanbatu Regency. A total of 50 employees while the sample in this study using nonprobability sampling or saturated sampling as many as 50 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire technique through distributing questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing (T Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study uses the IBM SPSS Statistic 23 software program. The results of this study prove that the direct influence of Competence, Organizational Commitment and Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Agricultural Extension Employees in North Labuhanbatu Regency.*

**Key words:** Competence; organizational commitment; motivation; performance

## PENDAHULUAN

Guna meningkatkan pembangunan sistem pertanian, penyuluhan berperan penting. Kegiatan penyuluhan pertanian ialah suatu tahap berlanjut guna menginformasikan ilmu dan teknologi yang bisa dipakai, hal ini dilakukan guna bangun kemampuan masyarakat lewat pembelajaran petani kegiatan pembangunan pertanian yang lain. Kegiatan ini diadakan tidak untuk membuar petani ketergantungan pada penyuluh namun guna membentuk kemandirian petani guna kembangkan kelompok taninya. Menurut Departemen Pertanian (2008), kemampuan SDM pertanian tidak hanya menentukan keberhasilan pembangunan pertanian sehingga diperlukan kepengetahuan yang keterampilan”.

Maardikanto (1991:40) berpendapat bahwa kepentingan penyuluhan pada tahap pembangunan sesuai kenyataan apabila pelaksana pokok pembangunan merupakan rakyat kecil yang sebagian dari golongan rendah, baik dalam permodalan, pengetahuan, serta teknologi. Selain itu terkadang mereka patah semangat guna kehidupan yang lebih baik mereka.

Kenyataan ini pula memperlihatkan bila tujuan penyuluhan guna memasarkan inovasi itu dan dikembangkan masyarakat, tidak mudah direalisasikan. Dibutuhkan kesabaran, waktu yang tidak singkat juga kerja keras. Oleh sebab itu dibutuhkan banyak pihak. penyuluh pertanian berperan penting di tahap pembelajaran diharapkan figur penyuluh bisa mendorong semangat para petani guna capai keberhasilan program pembangunan pertanian (Wiraatmadja, 1999).

Dan “Permen PAN No. 2/2008” menjabarkan, Penyuluhan pertanian adalah pekerjaan praktis dimana para pekerja publik dengan peran dan kewajiban penuh melakukan tugas dan tanggung jawab penyuluh pertanian.

Keberhasilan kinerja penyuluh dilakukan secara efektif dan efisien sesuai tanggung jawab di periode tertentu guna tercapainya tujuan organisasi. Hasil yang terlihat atau nyata dari suatu pekerjaan disebut sebagai kinerja. Kapasitas tiga elemen perilaku, yaitu kognitif, emosional, dan psikomotorik, digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu.

Selama diantara kinerja petugas dan kinerja yang dituntut oleh jabatannya ada kesenjangan, membuat petugas itu tidak bisa berprestasi dengan baik guna selesaikan tugas pokoknya. Menurut Jahi dan Leilani (2006: 50), “Kinerja penyuluh dapat dilihat dari dua perspektif: (a) bahwa kinerja adalah hasil dari fitur pribadi, yang tampaknya merupakan aspek penting yang mempengaruhi kepribadian manusia, seperti penyuluh pertanian, dan (b) bahwa Kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor situasional, antara lain disparitas perumusan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di masing-masing daerah”. Menurut data yang diperoleh terlihat bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak mengalami peningkatan. Ini bisa terlihat dari rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mengalami penurunan. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) disusun sebagai suatu alat ataupun sarana untuk penilaian prestasi kerja ASN secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai. Adapun rata-rata nilai SKP penyuluh pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara pada tahun 2019 sebesar 82,52. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 82,37. Selain itu, kinerja penyuluh pertanian yang tidak mengalami peningkatan juga ditunjukkan dengan tidak adanya kelompok tani yang mengalami peningkatan kelas kelompok. Tercatat pada tahun 2018 terdapat kelompok tani dengan kelas pemula sebanyak 1032 kelompok. Dan kelompok tani kelas lanjut, kelas madya serta kelas utama belum ada. Sampai tahun 2021, angka kelompok tani yang mengalami peningkatan kelas masih nihil.

Faktor yang berdampak pada kinerja penyuluhan pertanian yaitu kompetensi, Wibowo (2007, hal. 86) mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah kemampuan mengerjakan tugas yang didasarkan keterampilan dan ilmu dan didukung penyikapan kerja yang dituntut pekerjaan. Menurut asumsi penulis, kompetensi penyuluh pertanian juga menjadi kendala dalam peningkatan kinerja penyuluh. Hal ini bisa dilihat dari jumlah penyuluh pertanian yang sudah mengikuti Diklat dasar penyuluh hanya sebanyak 23 orang dari total 50 penyuluh pertanian. Selain itu, jumlah penyuluh pertanian yang sudah menyelesaikan pendidikan sarjana hanya sebanyak 19 orang dari 50 orang penyuluh pertanian. Memasuki era digital saat ini, beberapa penyuluh mengalami kesulitan untuk menggunakan teknologi dalam pelaksanaan tugasnya seperti pengusulan bantuan secara elektronik (e-proposal), pengajuan pupuk bersubsidi (e-RDKK) dan pelaporan hasil kerja secara elektronik (e-monev).

Selain Kompetensi, faktor lain yang bisa berdampak pada Kinerja Penyuluhan Pertanian yaitu Komitmen Organisasi. Menurut Luthans di Wibowo (2011: 147), Kinerja karyawan terhadap

perusahaan ditunjukkan dalam work engagement, yaitu suatu proses yang berkesinambungan dimana individu-individu dalam organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Dari hasil riset yang dilakukan penulis, Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhan Batu Utara memiliki kendala dalam komitmen organisasi dimana menurunnya komitmen organisasi beberapa pegawai ditandai dengan terdapat beberapa pegawai yang keluar pada jam kerja sehingga menurunkan tingkat komitmen organisasi dan tidak mengikuti peraturan yang ada.

Selain itu motivasi merupakan faktor yang mendampaki Kinerja penyuluh pertanian, dengan ada motivasi tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019), Motivasi adalah keadaan pikiran yang memiliki dampak menghasilkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi semakin guna pekerjaannya dikerjakan dengan baik. Dalam riset yang dilakukan mendapati bahwa motivasi pada penyuluhan pertanian yang masih jauh dari harapan para pegawai penyuluhan pertanian, dimana kurangnya dalam pemberian pelatihan dan pengembangan karir serta bonus maupun insentif yang berbeda antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap.

## METODE

Asosiatif dan kuantitatif dipakai sebagai pendekatan, sebab setiap objek yang diteliti saling memiliki hubungan. Dalam studi ini, tempat penelitian adalah di Penyuluhan Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara. Waktu penelitian mulai dari Mei 2021 sampai September 2021.

Pegawai Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhan Batu Utara yaitu 50 orang menjadi populasi. berdasarkan populasi, jadi sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 50 orang. teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu Dengan memakai daftar pertanyaan berbentuk angket untuk para petani di Kabupaten Labuhan Batu Utara dengan memakai skala likert dengan bentuk *checklist*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients t		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,209	9,888		1,950	,058		
Kompetensi	,117	,184	,104	2,637	,000	,793	1,261
Komitmen Organisasi	,180	,173	,161	3,040	,004	,883	1,133
Motivasi	,002	,162	,002	2,013	,000	,885	1,130

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Sesuai data tabel uji t bisa diketahui perolehan nilai coefficients :  $t_{hitung} = 2,637$   $t_{tabel} = 1,679$   
Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau -  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,

Ho diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau -  $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Sesuai hasil pengujian variabel Kompetensi (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,637 dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai ketentuan bagi 50 sample  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} 2,637 > t_{tabel} 1,679$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara parsial Kompetensi (X1) berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) pada Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhan Batu Utara

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Sesuai data tabel uji t bisa diketahui perolehan nilai coefficients:  $t_{hitung} = 3,040$   $t_{tabel} = 1,679$

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau -  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,

Ho diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau -  $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Komitmen Organisasi (X2) didapat thitung yakni 3,040 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung  $3,040 > \text{ttabel } 1,679$  dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Komitmen Organisasi (X2) berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) pada Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Sesuai data tabel uji t di atas bisa diketahui perolehan nilai coefficients : thitung = 2,013 ttabel = 1,679

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak bila : thitung  $> \text{ttabel}$  atau - thitung  $< - \text{ttabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$ ,

Ho diterima bila : thitung  $\leq \text{ttabel}$  atau - thitung  $\geq - \text{ttabel}$

Motivasi (X3) diperoleh thitung sebesar 2,013 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung  $2,013 > \text{ttabel } 1,679$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara

**Tabel 2.**

Hasil Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,441	3	1,480	10,399	,004 <sup>b</sup>
	Residual	170,509	46	3,705		
	Total	174,880	49			

$F_{\text{tabel}} = Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $Df_2 = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$  adalah 4,03,  $F_{\text{hitung}} = 10,399$

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed  $\leq 0,05$ )

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. 2 tailed  $\leq 0,05$ )

Sesuai data tabel diatas uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 10,399 dengan nilai signifikan 0,004 pada  $F_{\text{tabel}}$  untuk 50 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,03, maka diperoleh  $F_{\text{hitung}} 10,399 > F_{\text{tabel}} 4,03$  dengan nilai signifikan 0,004 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

**Tabel 3.**

Hasil Koefisien Determinasi

Model R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	,625	,038	1,92489

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Lewat tabel diatas, nilai R ialah 0,659 dan R-Square ialah 0,625 atau 62,5%. Dari nilai R-Square bisa diketahui secara bersama Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi berdampak sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung  $(2,637) > \text{ttabel } (1,679)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tannady (2017, hal. 389) bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi yang diberikan. Kompetensi merupakan “segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan atau kompetensi ialah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu”.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik Komitmen Organisasi (X2) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (3,040) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen 2016); (Arifin, 2017); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Mutholib, 2019); (Harpis & Bahri, 2020); (Astuti & Sari, 2018); dan (Astuti & Suhendri, 2019) yang hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Luthans dalam Wibowo (2011, hal. 147) bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi kerja. Komitmen Organisasi kerja merupakan “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji statistik Motivasi (X3) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (2,013) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan 0,000

< 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Saragih & Simarmata, 2017); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (D. S. Harahap & Khair, 2019); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Tanjung, 2015) yang hasil penelitian menunjukkan Motivasi berdampak positif dan signifikan pada Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2017 hal 93) mendefinisikan Motivasi ialah “proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan”.

### **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan memperlihatkan bila variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) pada Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (10,399) > Ftabel (4,03) dengan nilai signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan nilai R Square yakni 0,625 atau 62,5% yang berarti hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) ialah Sedang, sedangkan sisanya 37,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Adanya dampak signifikan dan positif variabel Kompetensi (X1) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dilihat dari hasil thitung (2,637) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti Kompetensi berdampak signifikan pada Kinerja pegawai.

Adanya dampak signifikan dan positif variabel Komitmen Organisasi (X2) pada variabel Kinerja pegawai (Y) Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung (3,040) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  berarti Komitmen Organisasi berdampak signifikan pada Kinerja pegawai.

Adanya dampak signifikan dan positif variabel Motivasi (X3) pada variabel Kinerja pegawai (Y) Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dilihat dari hasil thitung (2,013) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  berarti Motivasi berdampak signifikan pada Kinerja pegawai.

Dari Uji Fhitung adalah 10,399 dengan probabilitas sig  $0,004 < 0,05$  dilihat dari  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, berarti Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) serta Motivasi (X3) berdampak signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) di taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang didapat R Square yakni 0,625 atau 62,50% yang artinya kaitan diantara Kinerja Pegawai (Y) dan Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) ialah Sedang, dan sisanya 37,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Arda, M. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45- 60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). "Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance". *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019)*, 263 -276.
- Bachrun, S. (2011). *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. PT Mitra Kerjaya Indonesia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Daly, H. (2015). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi