

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PADA TENAGA KERJA BANTUAN (HONORER) DINAS PERHUBUNGAN KOTA BALIKPAPAN

Rahajeng Cahyaning Putri Cipto

[ajeng\\_cipto@stiemadani.ac.id](mailto:ajeng_cipto@stiemadani.ac.id)

STIE Madani Balikpapan

## *Abstract*

*In carrying out the functioning of the government of the Balikpapan subdistrict government, the role of outsourced workers is needed to maintain the operational activities in the field. The number of outsourced employees reached 46 people who became total respondents in the implementation of their duties were divided into 10 groups of fields. With the number of operational workers that much, the performance of the transportation service is still considered low. Therefore this study aims to determine the effect of work discipline, compensation, work motivation and competention on the performance of outsourcing employees. Type of research used in this research is quantitative research method. Data collection techniques were conducted through interviews, questionnaires and observations. Testing The reliability of the questionnaire in this study was assisted by SPSS 21 software. The analysis technique used in this study was F-test, t-test and simultaneous discussion. The results of the F-test show that the variables of Work Discipline, Compensation, Work Motivation and Competention of Cooperation together (simultaneously) have an effect on outsourced employee performance, whereas from the T-test results, motivation and Competention variables affect the performance when the work discipline and compensation variables have no effect significantly to performance. Based on the results of simultaneous test or F test F calculate can be concluded that the variable of Work Discipline, Compensation, Work Motivation And Competention simultaneously have a significant influence on employees Performance.*

**Keywords :** *Outsources Employees, Discipline, Compensation, Work Motivation, Competention.*

## PENDAHULUAN

Lembaga pemerintah merupakan lembaga yang memiliki peran dan fungsi yang penting dalam pemerintahan baik pada tingkat daerah maupun tingkat nasional. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan kegiatannya menggunakan dana APBN atau menggunakan dana APBD, sehingga para pelaksana kerja atau dalam hal ini karyawan harus memiliki etos kerja yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Hamali, 2016:2). Manajemen Sumber Daya Manusia bersifat proaktif dan bukan reaktif yaitu selalu berusaha untuk dapat mengidentifikasi pekerjaan yang perlu diperbaiki atau diselesaikan dan kemudian menyelesaikan pekerjaannya, bukan menunggu perintah dalam setiap hal untuk lantas dikerjakan. Misalnya dalam hal proses penerimaan karyawan, pengelolaan upah karyawan hingga melatih karyawan, dan semua hal yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2010:548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal yang perlu diingat bahwa kinerja dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, tetapi juga terkadang mengalami penurunan.

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja bantuan (honorar) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan yang mana biasa umumnya disebut sebagai Tenaga Honorar. Yang dimaksud tenaga kerja bantuan atau honorar dalam dinas tersebut adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. Sedangkan penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Jumlah tenaga kerja bantuan (honorar) di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan yaitu 46 orang dan memiliki tugas yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan divisi pemerintahan Dinas tersebut.

Dalam proses peningkatan kinerja perlu didukung dari struktur organisasi pemerintahan yang harus mampu memberikan ruang gerak kebebasan bertanggung jawab pada pekerja pemerintah pelaksana untuk mengembangkan kreatifitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi atau manajemen tingkat atas organisasi perlu melakukan upaya-upaya pemeliharaan kinerja tenaga kerja bantuan (honorar) dengan lebih baik. Karena kinerja merupakan penampilan

hasil kerja tenaga kerja bantuan (honorar) dan Aparat Sipil Negara baik secara kuantitas maupun kualitas. Mengingat adanya perbedaan status kepegawaian anatar kedua kelompok sumberdaya manusia tersebut, maka seyogyanya perhatian terhadap tenaga kerja bantuan (honorar)) tidaklah diabaikan oleh organisasi, dengan tujuan agar tidak tercipta celah kesenjangan diantara mereka.

## **KERANGKA TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Hamali (2016: 214) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasibuan (2017: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2014:117) menyatakan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Hamali, 2016: 80).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud (Sedarmayanti, 2016 : 257). Siagian dalam Sedarmayanti (2016: 257) menyatakan motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

### **Kompetensi**

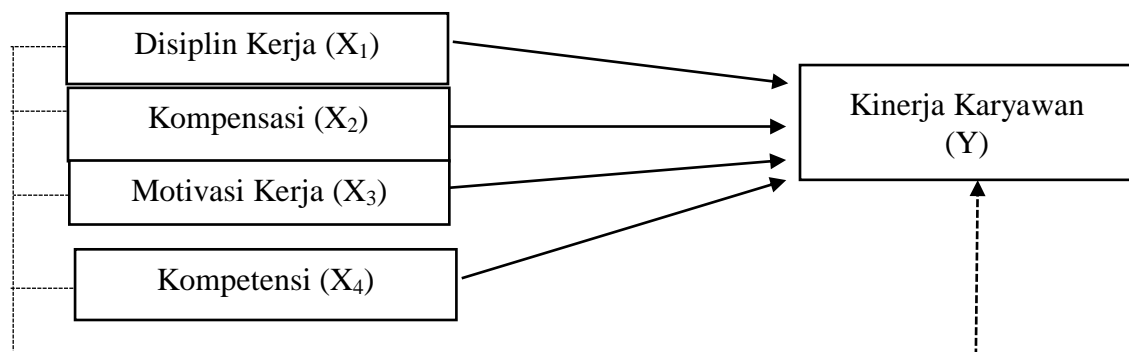
Wibowo (2014:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan

demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

## Kinerja

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo dalam Hamali, 2013:7). Penilaian kinerja adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu (Bacal, 2012 : 85).

Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, 2009: 18). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.



Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa secara simultan disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kerja bantuan (naban) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
2. Bahwa secara parsial disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kerja bantuan (naban) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2013:42). Data primer yang dimaksud berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada tenaga kerja bantuan (naban) di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan yang dimintai tanggapan melalui kuesioner yang diberikan tentang Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja tenaga kerja bantuan (naban).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kerja bantuan (naban) di Dinas Perhubungan Kota Balikpapan yang keseluruhannya berjumlah 46 pegawai. Seluruh responden dalam penelitian ini yang berjumlah 46 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### **Metode Analisis**

#### **Pengujian Validitas dan Realiabilita**

Uji Validitas instrumen dalam pengelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Perhitungan dengan bantuan SPSS 21. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut ;

- a) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah valid
- b) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dalam Harianto 2017:16). Pengujian realibilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,06$ .

Namun apabila Cronbach Alpha < 0,06, maka data kuesioner dianggap kurang reliabel sehingga apabila dilakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel tersebut pada waktu dan dimensi yang berbeda, kesimpulannya akan berbeda. Pengujian Reabilitas kuesioner dalam penelitian ini

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Autokorelasi

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

### **Pengujian Hipotesis**

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing dengan kriteria pengujian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilakukan uji asumsi klasik dan selanjutnya, data telah melalui uji validitas dan reliabilitas dan data dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedestisitas dan uji autokorelasi data terbebas dari uji tersebut sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian,

## Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi berganda dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bantuan (Naban) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS maka hasil analisis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.390	2.242		.174	.863
	disiplin	.129	.104	.127	1.248	.219
	kompensasi	-.018	.045	-.033	-.404	.688
	motivasi	.282	.127	.325	2.226	.032
	kompetensi	.328	.090	.504	3.650	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil uji olahan SPSS 21.0

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,390 + 0,129X_1 - 0,018X_2 + 0,282X_3 + 0,328X_4$$

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7  
Hasil Output Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.934	4	39.734	32.440	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.218	41	1.225		
	Total	209.152	45			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, kompensasi, disiplin, motivasi

Sumber : Hasil uji olahan SPSS 21.0

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji signifikannya simultan atau uji F yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,440, yang berarti bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai 2,594 ( $32,440 > 2,594$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18  
Hasil Output Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.390	2.242		.174	.863
	disiplin	.129	.104	.127	1.248	.219
	kompensasi	-.018	.045	-.033	-.404	.688
	motivasi	.282	.127	.325	2.226	.032
	kompetensi	.328	.090	.504	3.650	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil uji olahan SPSS 21.0

1. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel Disiplin Kerja **tidak berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
2. Dan untuk variabel Kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi **tidak berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
3. Dan untuk variabel Motivasi Kerja, variabel Motivasi Kerja **berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.
4. Dan untuk variabel Kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi **berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.



## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembantidakan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan oranganisasi, perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tintidakah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari oranganisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kompensasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar gerak pemerintahan. Dinas Pemerintahan gaji sesuai Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Daerah, jadi dengan memperhatikan sumber pendanaannya, setiap Dinas dapat menerapkan satu atau beberapa tunjangan sesuai kebijakan Pemerintahan. Intinya bahwa oranganisasi memberikan tunjangan sebagai upaya untuk mempertahankan pegawai yang diperlukan. Perlakuan ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya diharapkan meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  2,226 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,019 (  $2,226 > 2,019$ ) dengan tingkat signifikan  $0,03 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel Motivasi Kerja **berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmawati, A. P. F., W. Hidayat dan R. S. Dewi, Universitas Diponegoro (2013) dengan Judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo III

Kota Semarang. Hal ini didukung oleh Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud (Sedarmayanti, 2016 : 257).

Hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijaksanaan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi kondisi sesuai dengan keadaan eksternal dan internal. Adapun yang dibutuhkan *motivator* antara lain pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran, penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang ditetapkan, sifat dan ruang lintidakup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan (kemajuan), adanya tanggung jawab, hubungan antara perseorangan, kondisi kerja, gaji dan status.

#### **4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel Kompetensi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  3,650 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,019 ( $3,650 > 2,019$ ) dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel Kompetensi **berpengaruh secara parsial** terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Balikpapan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kerja Bantuan (Naban) Dinas Perhubungan Kota Balikpapan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan-kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja mempunyai tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Variabel Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai
4. Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Balikpapan guna meningkatkan kinerja pegawainya, antara lain sebaga berikut:

- a) Peningkatan Keahlian Dasar Pegawai. (*Training*)
- b) Melakukan penugasan dan pendampingan (*Coaching & Mentoring*)
- c) Kegiatan Supervisi oleh pemilik atau penanggung jawab project
- d) Menjamin kesejahteraan karyawan
- e) Program Konseling Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, Alvina Puspha Kiki, Wahyu Hdayat, dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Kota Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik, Hal 1-10*, Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps (Center for academic publhisng service. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Bumi Aksara.Surabaya.
- Indrawati, Jenny. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Indokomas Buana Perkasa Balikpapan. Skripsi. Balikpapan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2014). *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

- Sari, Fitri Nurindah. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Balikpapan. Skripsi. Balikpapan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suparmo, dan Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, Sragen.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan kesepuluh. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.