

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI
UPTD BALAI LATIHAN KERJA KOTA PROBOLINGGO**

Lukman Hakim

lhakim894@gmail.com

UPTD BLK Kota Probolinggo

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competence and compensation on performance through job satisfaction of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center. This research is explanatory research with a quantitative approach. Hypothesis testing is carried out using path analysis. The results of this research show that: (1). Competency does not have a significant influence on job satisfaction of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center, (2). Competency has a significant influence on the performance of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center, (3). Work compensation has a significant influence on job satisfaction of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center, (4). Work compensation has a significant influence on the performance of the Probolinggo City Job Training Center Employee UPTD, (5). Job satisfaction does not have a significant influence on the performance of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center, (6). Competency does not have a significant effect on performance through job satisfaction of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center, (7). Work compensation does not have a significant effect on performance through job satisfaction of UPTD employees at the Probolinggo City Job Training Center.

Keywords: *competency, job satisfaction, compensation, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (2). Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (3). Kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (4). Kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (5). Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (6). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo, (7). Kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Kata kunci: kompetensi, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja

PENDAHULUAN

Secara umum, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021, Kinerja UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo sudah baik dan berhasil memenuhi target realisasi kinerja dan anggaran. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo Tahun 2021 adalah untuk mewujudkan pelatihan kerja terhadap berbagai jenis keterampilan, pelaksanaan kegiatan sertifikasi, uji keterampilan dan uji kompetensi, pemberian informasi pelatihan maupun penyiapan dan penyediaan sarana serta prasarana latihan kerja.

Penyusunan dan pelaporan LKjIP ini merupakan sarana bagi UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo Kota Probolinggo untuk mengkomunikasikan dan menjawab tentang apa yang sudah dicapai dan bagaimana proses pencapaiannya berkaitan dengan mandat yang diterima. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas Pegawai bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lian Cantika Dwi Pratiwi dan Agung Budi Sulistiyo tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SFE (Syariah Funding Executive) dikaitkan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating pada Bank Syariah Mandiri Kota Bandung". Berdasarkan hasil dari penelitian ini adanya pengaruh positif dan signifikan.

Hasil dari penelitian kedua, penelitian yang dilakukan Nirman Niswan Mungkasa pada tahun 2017 dengan judul

"Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makasar" Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011) yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Wibowo (2017 : 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 itu tersebut.

Kompensasi

Menurut hasibuan (2000) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016, p.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis :

Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja kerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja kerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja kerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Yang berstatus sebagai ASN ataupun Non ASN sebanyak 30 orang pegawai.

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus sampling. Metode sensus sampling adalah metode yang digunakan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan proses uji data peneliti melakukan pendataan responden. Jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 24 orang (80%) dan responden perempuan berjumlah 6 orang (20%), disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Pendidikan akhir responden sebanyak 1 orang (3%) lulusan Pascasarjana/S2, responden sebanyak 14 orang (46%)

berpendidikan Sarjana/S1, responden sebanyak 1 orang (3%) berpendidikan Diploma/D1-D3, dan responden sebanyak 14 orang (46%) berpendidikan SMA/SMK/MA disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan diatas SMA/SMK/MA.

Hasil

Uji Kualitas Data

Dalam tahap ini, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas dari hasil kuesioner yang telah di sebar kepada responden (Sugiyono, 2017: 173).

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas setiap pernyataan dalam indikator dari masing-masing variabel yaitu Kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori valid.

Convergent Validity

Analisis *outer model* yang pertama adalah dengan melihat *convergent validity*. Uji *convergent validity* dalam PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Suatu item indikator dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila skor *loading* pada tiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel manifes sebaiknya $> 0,7$ (Ghazali, 2011). Pada Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validasi berdasarkan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini (sebelum dilakukan drop indikator).

Dari hasil pengolahan data *smart PLS* telah menunjukkan bahwa sebagian besar dari nilai *loading factor* pada masing-masing indikator mempunyai nilai $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada penelitian ini telah dinyatakan valid secara statistik serta dapat digunakan dalam konstruk penelitian.

Diketahui bahwa dari beberapa indikator yang tidak valid terdapat enam indikator yang dihilangkan. Enam indikator yang dihilangkan tersebut merupakan indikator dengan nilai terendah, dan dengan hilangnya indikator-indikator tersebut sudah mampu

meningkatkan nilai *loading factor* dari setiap variabel. Setelah menghilangkan indikator-indikator tersebut, sekarang nilai *loading factor* dari setiap variabel telah memenuhi *rules of thumbs* yang ditetapkan oleh Ghazali (2011) yaitu $> 0,7$ untuk dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk dalam penelitian.

Construct Validity

Analisis *outer model* pada tahap kedua adalah dengan melihat *construct validity*. *Construct validity* merupakan validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur *construct* teori yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut. Konstruk dikatakan memiliki *construct validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,5$ (Abdillah & Hartono, 2016). Nilai AVE $> 0,5$ memiliki arti bahwa *probabilitas* indikator disuatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah (kurang 0,5) sehingga *probabilitas* indikator tersebut *konvergen* dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu di atas 50 persen (Abdillah & Hartono, 2016). Hasil pengujian *construct validity* dengan menggunakan *SmartPLS* diperoleh bahwa nilai AVE pada setiap *variabel* dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct validity* yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5. **Discriminant Validity**

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk *variabel laten* lainnya. Pada Uji *discriminant validity parameter* yang digunakan adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar *variabel laten* tersebut, atau dengan melihat nilai *cross loading* (Abdillah & Hartono, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator di suatu konstruk lebih tinggi

dibandingkan dengan konstruk lain dan mengumpul pada satu konstruk tersebut. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu konstruk dapat dikatakan *reliable*, apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* harus $> 0,6$ dan nilai *Composite reliability* harus $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai *reliabilitas* sesungguhnya dari suatu *variabel* sedangkan *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) *reliabilitas* suatu variabel sehingga nilai *Composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan nilai *Cronbach's alpha* (Abdillah & Hartono, 2016). Berdasarkan hasil olah data PLS dapat diketahui bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$ dan nilai *Composite reliability* $> 0,7$, maka dapat dikatakan bahwa semua *construct* adalah *reliable*.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

Koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel *R-square* dengan cara mengkalikan nilai *R-square* dengan 100%, jika hasilnya lebih dari 67% maka mengindikasikan *koefisien determinasi* yang baik, jika hasilnya kurang dari 67% namun lebih dari 33% mengindikasikan *koefisien determinasi* yang moderat, dan apabila kurang dari 33% namun lebih dari 19% mengindikasikan *koefisien determinasi* yang lemah (Ghozali, 2014). Berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai *koefisien determinasi*:

Tabel 1

	<i>R Square</i>
Kompetensi	1,000
Kompensasi	0,957
Kepuasan Kerja	1,000
Kinerja	1,000

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Diketahui bahwa pada model penelitian dianggap sepenuhnya reliable karena nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 pada semua variabel dan nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai kriteria uji Composite Reliability.

Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan estimasi koefisien jalur yang dapat dievaluasi berdasarkan nilai *T-statistics*. Estimasi koefisien jalur menunjukkan nilai estimasi

yang menggambarkan hubungan antar variabel laten yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila skor/nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Sedangkan koefisien parameter menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negatifnya *original sample* sekaligus besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008). Berikut adalah tabel *path coefficient* untuk melihat nilai *T-statistic*.

Tabel 2

No	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
1	Kompetensi → Kepuasan Kerja	-0,041	0,248	0,804
2	Kompetensi → Kinerja	0,410	2,449	0,015
3	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,451	3,054	0,002
4	Kompensasi → Kinerja	0,399	2,659	0,008
5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,157	0,897	0,370

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada Tabel 2 diatas maka dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t statistik adalah 0,248 < 1,960 dan hasil nilai P Values 0,804 > 0,05 maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil nilai t statistik adalah 2,449 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,015 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Hasil nilai t statistik adalah 3,054 > 1,960 dan hasil nilai P Values 0,002 < 0,05 maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pada tabel di atas hasil nilai t statistik adalah $2,659 > 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,008 < 0,05$ maka hipotesis diterima dan terbukti dengan demikian kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t statistik adalah $0,897 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,370 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Selain itu terdapat 2 (dua) hipotesis atas hasil uji hipotesis yang secara tidak langsung mempengaruhi variabel tertentu. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 3

No	Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values
1	Kompetensi → Kepuasan Kerja Kompetensi → Kinerja	-0,006	0,168	0,867
2	Kompensasi → Kepuasan Kerja Kompensasi → Kinerja	0,071	0,773	0,440

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t statistik adalah $0,168 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,867 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kompetensi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai t statistik adalah $0,773 < 1,960$ dan hasil nilai P Values $0,440 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kompensasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Dengan demikian

semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka tidak akan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lian Cantika Dwi Pratiwi dan Agung Budi Sulistiyo (2016) yang menunjukkan bahwa Kompensasi mempengaruhi kinerja SFE dan kepuasan kerja adalah variabel Moderating antara hubungan kompensasi dan kinerja SFE.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi juga pengaruh pada kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirman Niswan Mungkasa (2017) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Dengan demikian kompensasi kerja yang diberikan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Garaika yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian dilakukan oleh Garaika yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

SIMPULAN

Kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja

Kota Probolinggo. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

Kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo. Kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Vaidatul. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi*. JurnalInovatif Mahasiswa Manajemen. Vol. 1 No. 2 April 2021.
- Candana, Dori Mittra. *Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja : Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Volume 2, Issue 4, Maret 2021.
- Damanik, Mariana. *Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar*. Volume 2, Issue1, Januari 2021.
- Hikmah, Sherlie. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam*. (<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.)

<https://www.nulisweb.com/pengertian-kompensasi/>

Iksan, Anwar. *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis : Volume 2, Nomor 1, Maret 2016

Islamy, Fahmi Jahidah. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019)*. Vol. 18, No. 2. Mei-Agustus 2019. (<https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/149/134/>).

Komara, Anton Tirta dan Euis Nelliawati. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 73-85.

Marayasa, I Nyoman dan Anggi Faradilla. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019.

Mardiana. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*. <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/49>.

Mujanah, Siti.2019. *Manajemen Kompensasi*.Putra Media Nusantara. Surabaya.

Nidawati. *Analisa Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan*

Kinerja Karyawan pada Bengkel UD. Rio Motor Angsana Kabupaten Tanah Bumbu Borneo Selatan. JIEB : Jurnal Ilmiah ekonomi Bisnis : Jilid 5 Nomor 2 Juli 2019.

Niken Herawati, Asrah Tandirerung dan Karina Syafira. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan*. Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora : Vol.2 No. 11 - Juni 2021.

Nugraha, Hari Susanta dan Zulham Dwi Pratikto. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel*. (<https://media.neliti.com/media/publications/137345-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-kompetensi-ter.pdf>).

Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA : Vol. 3 No. 1 Maret 2015.

Peraturan Presiden RI Nomor 56 Tahun 2022 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Instruktur.

Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Aparatur Sipil Negara.

Rahadi, Dedi Rianto.2010.*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*.Tunggal Mandiri Publishing.Malang

Rumangkit, Stefanus, Izzi Musaddad dan Indra Jaya. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dengan Pendekatan Job Satisfaction Survey di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya*. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 07. No. 02, Desember 2021.

- Saoqillah, Akhmad. *Pengembangan SDM Melalui Manajemen Diri*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.1, No.2, Oktober 2016 : 145 - 152 ISSN 2527 - 7502.
- Simanjuntak, Trinovela dan Vera Sylvia Saragi Sitio. *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Norogong Bogor*. Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen : Vol. 2, No. 1 November 2021.
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Quadrant. Yogyakarta.
- Tjahyanti, Setia dan Nurafni Chairunnisa. *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Human Resources And Facility Management Directorate. Vol. 12, No. 2, September 2020, Hlm. 127-132.
- Tulus Wahyu Kuncoro, Sudarwati dan Djumali. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri*. Edunomika - Vol. 03, No. 02 (Agustus 2019).
- Vanesha, Vera dan Aditya Wardhana. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sate Taichan "Goreng" Cabang Jakarta)*. e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018 | Page 2634.
- Weddy Nur Adam, Wan Suryani dan Eka Setia Dewi Tarigan. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 2(1) 2021:41-50.
- Widiastuti, Siti Atika. *Analisis Kinerja Karyawan dari Perspektif Motivasi (Studi Kasus Balai Kesehatan Masyarakat Magelang)*. UPAJIWA Vol. 2 No. 1 April 2018.
- Widyaningrum, Enny. 2020. *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Wijaya, Deni Wahyu Eka dan Diah Ayu Septi Fauji. *Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk*. Journal of Law, Administration, and Social Science : Volume 1 No. 2, Desember 2021.