

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang

Santi Octavianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
JL Surya Kencana No 1 Tangerang Selatan, Indonesia,
dosen01982@unpam.ac.id

Rifa Nihayatul

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
JL Surya Kencana No 1 Tangerang Selatan, Indonesia,
Fadilarifanihayatulfadila10@gmail.com

Article's history:

Received 23 Maret 2023; Received in revised from 29 Maret 2023; Accepted 30 Maret 2023; Published 1 April 2023. All rights reserved the Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET)

Suggested Citation:

Octavianti, Santi; Nihayatul, Rifa (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi). 9 (2). 484-491. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1071>

ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja para guru Yayasan Bina Insan Kamil terkait dengan aturan gaji dan tempat kerja (YABIKA). Mungkin sebagian atau bersamaan. Teknik yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Pengambilan sampel non-probabilitas adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel. Sampel penelitian ini adalah 45 orang guru non PNS yang dipekerjakan oleh Yayasan Bina Insan Kamil. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dapat dikatakan tinggi. Variabel kemampuan kompensasi dan disiplin kerja sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keywords: *Compensation; Work Discipline; Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji yang adil dan memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk pengembangan keterampilan, rasa kebersamaan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji dan pertimbangan lainnya. Namun, penelitian ini hanya akan melihat bagaimana gaji dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kinerja guru. Seorang guru diperbolehkan untuk mendapatkan kompensasi guru sebagai tanda kehormatan dan rasa terima kasih atas upaya dan kinerja mereka. Ini mungkin datang dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung. Guru didorong untuk meningkatkan kinerja mereka dengan fakta bahwa mereka menerima bayaran. Kesejahteraan guru dipastikan melalui sistem kompensasi yang adil dan terfokus. Adanya gaji yang tinggi bagi instruktur dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun, tindakan hukuman juga dapat meningkatkan kinerja guru. Mengenai disiplin kerja, Hasibuan (2021:193) Tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat diukur dari tingkat disiplinnya. Moral tenaga kerja, karyawan, dan masyarakat semuanya didorong oleh ini. Disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai ketaatan seorang pendidik dalam menegakkan segala peraturan dan ketentuan yang telah dilaksanakan di sekolah dengan penuh ilmu yang bersumber dari dalam.

Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) merupakan sekolah yang menggabungkan pendidikan umum dengan pendidikan agama. Kurikulum pengajaran yang digunakan di sekolah merupakan perpaduan antara kurikulum nasional dan kurikulum kementerian agama, dengan mengacu pada standar nasional mutu pendidikan. Dan YABIKA mendapat nilai

tertinggi, "A," dalam akreditasinya.

Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Non PNS di Yayasan Bina Insan Kamil ?, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru non PNS di Yayasan Bina Insan Kamil di Yayasan Bina Insan Kamil? Dan Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru non PNS di Yayasan Bina Insan Kamil?

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Suherman (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja guru pada Lazuardi Glibal Islamic School dimana hasil penelitian Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru sedangkan menurut Penelitian yang dilakukan Tomy Kusuma (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Nurul Iman Seberang Kota Jambi menghasilkan perbedaan bahwa tidak adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Pesantren di Nurul Iman.

Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Hariati Hasibuan dan Adi Munasib (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru dimana hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asep Suherman (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja guru pada Lazuardi Glibal Islamic School dimana hasil disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian – uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang di mana kinerja guru jadi hal yang penting untuk menentukan hasil pembelajaran pada siswa agar capaian- capaian dapat di wujudkan sesuai dengan visi dan misi pada Yayasan Bina Insan Kamil dengan faktor – faktor yang akan di teliti yaitu kompensasi dan disiplin kerja pada guru –guru di sana.

TINJAUAN PUSTAKA

Compensation

Peninjauan Kompensasi a. Dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2019:83), Abdrew E. Sikula menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang setara dengan sesuatu yang lain yang sebanding. Karyawan menerima hadiah keuangan sebagai pembayaran untuk layanan mereka di tempat kerja. Sementara itu, menurut c. Wilson Bangun mengklaim bahwa kompensasi adalah "sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka tawarkan untuk pekerjaan mereka" dalam Emron Edison, dkk (2020: 152). Mereka menempatkan upaya dan pengetahuan mereka terhadap apa yang mereka anggap berharga. Informasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan sebagai landasan untuk menuntut haknya sebagai pekerja merupakan sesuatu yang berharga. Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif (gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan liburan) dan kebijakan (tunjangan profesional, tunjangan makan, transportasi, bonus, cuti, dan liburan). Indikator kompensasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah normatif (gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan liburan), serta kebijakan (Tunjangan Profesi, Tunjangan Makan, Transportasi, Bonus, Cuti dan Tunjangan Hari Raya). Temuan ini didukung oleh Emron Edison dan rekan (2020: 154).

Work Discipline

Disiplin merupakan peran keenam manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2021: 193). Komponen operasional HRM yang paling penting adalah disiplin karyawan karena secara langsung berkorelasi dengan kinerja di tempat kerja. Perusahaan korporat berjuang untuk menghasilkan hasil terbaik tanpa disiplin karyawan yang kuat. Sementara itu, Keith Davis menyatakan bahwa "Disiplin adalah tindakan manajerial untuk mempertahankan standar organisasi" dalam Mangkunegara (2019: 129). Menurut Keith Davis, penerapan manajemen untuk memperkuat aturan organisasi dapat dianggap sebagai disiplin kerja. Indikator tujuan dan bakat, kepemimpinan yang unggul, kompensasi, keadilan, kebijaksanaan, hukuman, ketegasan, dan hubungan interpersonal digunakan untuk menentukan disiplin kerja dalam penelitian ini. Berikut indikatornya, menurut Hasibuan (2021:194-198)

Teacher Performance

Kemampuan seorang guru dalam mencapai tujuan pembelajaran diukur dari bagaimana penampilan mereka saat melaksanakan proses belajar mengajar. Menurut Mangkunegara (2017:67), indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Dekriptif kuantitatif . Penelitian ini dilakukan di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang JL.Kutruk Jambe, Kutruk, Kec. Jambe, Tangerang , Banten 15720 . Populasi dan Sampel dalam penelitian ini semua Guru Non PNS di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA). Penentuan sampel ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling dimana jenis penelitian ini tidak di pilih secara acal sehingga tidal semua unsur elemen mempunyai kesempatan sama untuk bisa di pilih menjadai sampel ada 45 Orang sampel dalam penelitian ini berikut tabel 1 bagian struktur Guru di bawah ini:

Tabel 1 Bagian Struktur Guru

No	Bagian	Populasi
1	RA	7 Orang
2	MI	11 Orang
3	MTS	10 Orang
4	MA	17 Orang
Jumlah		45 Orang

Sumber: Yayasan Bina Insan Kamil

Teknik pengumpulan data primer ini menggunakan observasi dan sebar kuisioner dengan menggunakan tabel instrumen skala likert menurut Sugiyono (2018 :132) yang terdiri dari item instrumen Sangat Setuju Skor 5, Setuju Skor 4, Kurang Setuju skor 3 , Tidak Setuju skor 2 dan Sangat Tidak Setuju skor 1. Dengan pengumpulan data skunder Studi Kepustakaan .

Metode Analisis Data menggunakan Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi) , Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi. dan sebagai software pengolahan data menggunakan Software SPSS Versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggunakan uji Instrumen data yaitu menggunakan uji validitas menggunakan Software SPSS Versi 25 menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variable	Pernyataan	r- Table	Validity
Compensation	10	0,294	Valid
Work Discipline	10	0,294	Valid
Teacher Performance	10	0,294	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

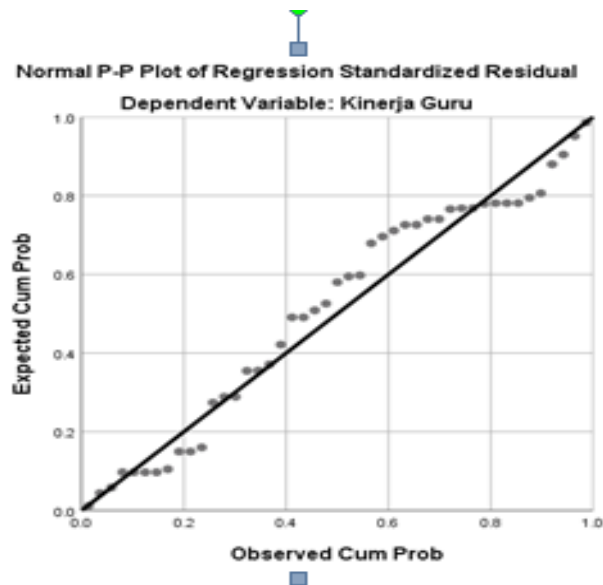
Berdasarkan data tabel di atas, variable Compensation, Work Discipline dan Teacher Performance diperoleh ketiganya dari 10 pernyataan nilai r hitung > r tabel (0,294), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan **valid**. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3 Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach Realibility	Realibiity
Compensation	0,910	0,600	Realiable
Work Discipline	0,972	0,600	Realiable
Teacher Performance	0,911	0,600	Realiable

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Reliabilitas didapatkan dari ketiga variabel nilai Cronbach alpha > 0,6 maka alat ukur dapat dikatakan **reliabel** dan termasuk dalam kategori reliabilitas baik.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data diolah (2022)

Pada gambar 1 diatas dilihat bahwa grafik probability plot menunjukkan pola grafik yang normal . Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Colinearity Statistics		Result
	Tolerance	VIF	
Compensation	.636	1.573	Tidak terjadi Gejala Multilinearitas
Work Discipline	.636	1.573	Tidak terjadi Gejala Multilinearitas
Variable :Teacher Performance			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 maka hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi sebesar 0,636 dan Disiplin Kerja sebesar 0,636 dimana kedua nilai tersebut > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompensasi sebesar 1,573 serta Disiplin kerja sebesar 1,573 dimana nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini **tidak terjadi gangguan multikolinearitas**.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.957 ^a	.915	.911	1.190	2.120
a. Predictors: (Constant), Compensation, Work Discipline					
b. Dependent Variable: Teacher Performance					

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini **tidak ada autokorelasi**, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,120 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. menurut sumber : Sugiyono (2017:184)

**Tabel 5 Hasil Uji Heterokedasitsitas
(Uji Glejser)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	1.456		.294	.770
	Compensation	-.005	.023	-.044	-.227	.821
	Work Discipline	.011	.016	.131	.682	.499
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Uji Glajser didapat nilai signifikan untuk Kompensasi sebesar 0,821 > 0,05 dan nilai signifikan untuk Disiplin kerja sebesar 0,499 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.079	2.648		1.918	.062
	Compensation	.052	.041	.071	1.266	.213
	Work Discipline	.474	.029	.912	16.178	.000
a. Dependent Variable: Teacher Performance						

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 maka hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,079 + 0,052 X_1 + 0,474 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,079 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Guru (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,079 point.
- Nilai Kompensasi (X1) 0,052 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Guru (Y) sebesar 0,052 point.
- Nilai Motivasi (X2) 0,474 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,474 point.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.698	6.893		1.987	.053
	X1	.454	.087	.622	5.205	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,205 > 2,016)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.282	2.008		3.626	.001
	X2	.496	.024	.955	21.101	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 8 hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(21,101 > 2,016)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru(Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.757	2	320.878	226.550	.000 ^b
	Residual	59.487	42	1.416		
	Total	701.244	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(226,550 > 3,22)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh** yang signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bina Insan Kamil Kabupaten Tangerang.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.911	1.19011
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah (2022)

Dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R^2) Pada 0,957 nilai R Square sebesar 0,915 yang berarti variabel independent Kompensasi dan Disiplin Kerja mempunyai **pengaruh** terhadap variabel dependen Kinerja Guru sebesar 0,915 atau dipersenkan menjadi 91,5% sedangkan sisanya sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian, diperoleh hasil pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hal ini dilihat dari hasil uji t variabel Kompensasi pada tingkat signifikan (Sig) adalah $0,000 < 0,05$ dengan thitung 5,205 > ttabel 2,016 Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi persamaan dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka Kinerja juga ikut berpengaruh.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian, diperoleh hasil pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Hal ini dilihat dari hasil uji t variabel Kompensasi pada tingkat signifikan (Sig) adalah $0,000 < 0,05$ dengan thitung 21,101 > ttabel 2,016 Sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima, hal ini menunjukkan bahwa terjadi persamaan dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. Artinya semakin tinggi Disiplin maka Kinerja juga ikut berpengaruh.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada tingkat koefisien Determinasi, besarnya pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja sebesar 0,915 yang berarti tingkat pengaruhnya sangat kuat. Sedangkan pada tingkat analisis koefisien determinasi R Square menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 91,5% sedangkan sisanya 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain luar diluar variabel yang penulis telah teliti.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini di laksanakan adalah ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sehingga kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Kompensasi positif berdampak besar pada kinerja. Temuan uji t, yang membandingkan rata-rata rekapitalisasi fin1 dengan thitung 5,205 > ttabel 2,016, menunjukkan hal ini. Kompensasi positif memiliki dampak besar pada kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa rata-rata temuan rekapitalisasi menunjukkan kategori baik dengan thitung 5,205 > ttabel 2,016.
2. Disiplin memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan rata-rata temuan rekapitalisasi menunjukkan kategori baik dengan t hitung 21,101 > ttabel 2,016.
3. Di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang terdapat korelasi yang besar antara kinerja guru dengan kompensasi dan kedisiplinan. Dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang memiliki nilai R Square sebesar 0,915, variabel independen Remunerasi dan Disiplin memiliki pengaruh sebesar 0,915 atau 91,5% terhadap variabel dependen Kinerja.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarboini, S (2016). Performance of Employees and Impact on Promotion of Position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4 (1), 103-114.
- Suherman, Asep. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School*. *Journal of Management and Business Review*, Volume 18, 3. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Tomy Kusuma (2021). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Nurul Iman Seberang Kota Jambi. Skripsi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi.
- Hasibuan, Sri Hariati & Adi Munasib. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3, 2.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan* Bandung. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Edison, Emron., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Noviyanti, I., Fitria, J. R., & Asmalah, L. (2022). The effect of leadership and work motivation on employee performance in PT ISS Indonesia cleaning service division South Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 468-476.
- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22-32.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.
- Noviyanti, I., Hayati, F. A., Nufus, K., Maduningtias, L., Rostikawati, D., Sunarsi, D., & Effendy, A. A. (2020). Did Virtual Transformational Leadership Style Influence Schools Performance? Answer form Indonesian Senior High Schools. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8438-8461.