

---

## Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Halmahera Selatan

Fadila La Jere <sup>1\*)</sup> ; Azhary Ismail <sup>2)</sup> ; Ansar H Mulkin Bas <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Manajemen, STIM-LPI Makassar

*fadilalajere@gmail.com\**

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabutapen Halmahera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 65 pegawai yang dijadikan sebagai sampel Dengan membagikan kuesioner pada setiap pegawai, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simultan variabel Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibuktikan berdasarkan Hasil pengujian secara parsial variabel Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi  $f < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil pengujian secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi  $f < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** Pendidikan, Kompensasi, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of education and compensation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of South Halmahera Regency. The method used in this study is a quantitative method with a total of 65 employees who were used as samples by distributing questionnaires to each employee, where the data collection technique used a questionnaire. The analysis used in this research is multiple linear regression test. The results of simultaneous testing of the Education and Compensation variables have a positive and significant effect on performance variables as evidenced by the partial test results of the Education variable having a positive and significant effect on Employee performance variables with a significance value of  $f < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). The results of partial testing of the compensation variable have a positive and significant impact on employee performance with a significance value of  $f < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** Education, Compensation, Employee Performance.

---

## 1. Pendahuluan

Otonomi daerah yang luas, nyata serta bertanggung jawab tidak saja bermakna sebagai peluang, tetapi juga tantangan bagi Pemerintah Daerah serta masyarakatnya. Otonomi daerah memang memberi kesempatan yang besar pada pemerintah serta masyarakat untuk mengatur, melayani dan memenuhi kebutuhan mereka dalam rangka hidup bermasyarakat dan berpemerintah. untuk memberdayakan dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan otonomi daerah dan untuk memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada Pemerintah Daerah sehingga dapat memberikan pelayanan dan kesejahteraan yang lebih baik pada masyarakat dan supaya daerah mampu bergerak lebih cepat serta bereaksi lebih dinamis terhadap tantangan-tantangan yang akan dihadapi dimasa mendatang terutama dalam lingkungan dunia yang makin meningkat.(Basir, 2016).

Kekuasaan yang diberikan oleh pemerintah tidak serta merta berarti segera terwujudnya kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat. Pemerintahan sendiri membutuhkan pembentukan seperangkat kondisi kelembagaan, lembaga yang kompeten, dan pembentukan komunitas sukarela yang mampu

mengelola kekuasaan baru yang diterima. Dan kreatiflah dalam mengambil kesempatan untuk menampilkan diri. Oleh karena itu, pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke daerah disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan keunggulan daerah.

Oleh karena itu, pemerintah daerah saat ini membutuhkan lembaga yang lebih profesional yang dapat menangani urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat berdasarkan keahlian profesional. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia suatu pemerintahan negara, semakin baik pula pelayanan publiknya. Membentuk aparatur yang profesional memerlukan pelatihan agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pentingnya program pendidikan bagi aparatur pemerintah daerah adalah bahwa pendidikan melalui sekolah baik pendidikan maupun pelatihan pada hakekatnya merupakan tenaga kerja siap pakai dalam arti siap mengisi lowongan yang ditawarkan dan mendapatkan pekerjaan. Itu dalam kesadaran bahwa itu belum memberikan kekuatan. Oleh pegguna (pemerintah).

Oleh karena itu, tujuan pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan adalah mengembangkan perangkat agar berfungsi secara efektif, efisien, terampil, produktif, dan inovatif. Selain itu, yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Reward merupakan hal yang mendasar bagi setiap individu untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuannya, sehingga pemberian reward menjadi sangat penting. (Bashir, 2016).

Kompensasi, yaitu semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan (Ardana, dkk. 2012:153).

Mengkomunikasikan kompensasi kepada karyawan memerlukan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Kompensasi harus beralasan, benar dan adil. Ketika kompensasi dianggap tidak mencukupi, karyawan menjadi tidak puas dan karyawan yang baik meninggalkan perusahaan. Jadi untuk mempertahankan karyawan yang baik, alon karyawan diberi penghargaan dengan cara yang membuat mereka merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bersama perusahaan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan dirancang untuk memotivasi mereka meningkatkan kinerja perusahaan (Handoko, 2011:155).

Imbalan menurut Nawawi (2005) adalah ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada pekerja yang berkontribusi terhadap terwujudnya tujuan melalui kegiatan yang disebut kerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan semakin memotivasi mereka untuk bekerja. Kompensasi yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Remunerasi berupa bonus, bonus dan penghargaan juga berpengaruh positif bagi karyawan. Karyawan tampak termotivasi dan antusias untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik. Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan, perusahaan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi yang adil dan wajar.

Di luar pendidikan dan kompensasi, ada hal terpenting yang perlu dipertimbangkan perusahaan yang paling penting yaitu Kinerja, Kita semua tahu bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan sikap dan lingkungan kerja yang baik yang dibangun oleh setiap karyawan. Kinerja mengacu pada hasil karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini perusahaan mengkaji potensi diri karyawan dan menilai kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi.

Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, kesalahan dalam mengelola variabel independen dapat berdampak negatif dan positif bagi kinerja. Pencapaian adalah pelaksanaan rencana yang telah dibuat. Layanan ini dilakukan oleh personel yang berkualitas, mampu, termotivasi dan tertarik. Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab yang dilimpahkan secara sah oleh organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Dengan norma dan etika (Richard Oliver (dalam Zeithml., 2021).

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan adalah Pendidikan dengan kurangnya pendidikan pada pegawai pada jaman yang semakin maju akan mempegaruhi pekerjaan karna degan jaman yang semakin maju Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan memerlukan pegawai yang profesional dalam artian harus berpendidikan agar pekerjaan dan pelayanan pun berjalan degan baik dan masyarakat pun merasa puas dengan pelayanan yang di berikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan.

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan mengenai kompensasi, pemberian Gaji,Tunjangan pada setiap pegawai.dikarenakan faktor gologan dan kebutuhan pegawai yang berbeda-beda sehingga sebagian pegawai merasa bahwa pemberian kompensasi yang di berikan oleh Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Halmahera Selatan tidak cukup dan merasa pembagian kompensasi tidak adil,mengakibatkan kinerja beberapa pegawai menjadi menurun dan pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak maksimal.Pemberian kompensasi pada setiap pegawai adalah keharusan dan adil bagi Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan yang harus di penuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan kinerja masing-masing pegawai.

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga harus diuji kebenarannya karena itu rumusan masalah penelitian umumnya disusun dalam kalimat pertanyaan. sesuai batasan dan rumusan permasalahan yg sudah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini iyalah:

1. Diduga bahwa Pendiidikan berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Diduga bahwa Kompensasi berpegaruh Terhadap kinerja Pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif oleh (Yusuf, 2014) mengkaji sikap insan yang bisa diprediksi dan empiris sosial secara objektif dan terukur. Variabel pada penelitian ini terdiri berasal variabel bebas dan terikat. Variabel independen merupakan pendidikan serta kompensasi Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Tempat Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan yang bertempat di Maluku Utara. Populasi pada penelitian ini ialah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan yang berjumlah 65orang. Jumlah sampel yg diambil sebanyak 65 responden ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. merupakan, semua populasi dipergunakan sebagai sampel. Teknik analisis yaitu regresi linier berganda.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018), analisis regresi berganda menggunakan dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor (nilai naik atau turun). Model regresi digunakan untuk menggambarkan arah hubungan antara variabel X1, X2 dan kinerja karyawan. Ini terlepas dari apakah kemiringannya positif atau negatif. Jika harga koefisien beta (P1 dan P2) variabel independen X1, X2 positif, maka kinerja karyawan tinggi (meningkat).

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.364	1.034		.352	.726
	TOTAL_X1	.890	.095	.677	9.368	.000
	TOTAL_X2	.316	.076	.302	4.185	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber: Data Hasil Olahan (2023)

- 1) Formulasi Hipotesis
  - Ho: ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja.
  - H1: ada pengaruh yang signifikan antara antara pendidikan dengan kinerja.
  - Ho : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja.
  - H2 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja.
- 2) Menentukan Taraf Nyata
  - Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)
- 3) Mengambilan keputusan (dengan nilai signifikansi)
  - a) Ho diterima (H1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) <Significany
  - Ho ditolak (H1 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) >Significany
  - b) Ho diterima (H2 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) <significany
  - c) Ho ditolak (H2 diterima) apabila taraf nyata 5% (0,05) >Significany

Karena taraf nyata (0,05)>Significany (0,000) Ho ditolak (H1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Pada variabel kompensasi taraf nyata (0,05)>Significany (0,000) artinya berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Selatan.

## Pembahasan

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Pendidikan adalah kegiatan meningkatkan pengetahuan, kemampuan teoritis dan keterampilan untuk menentukan masalah yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan. Pendidikan adalah tentang membangun karakter, moral dan mengembangkan kemampuan manusia, fisik dan mental, seimbang sepanjang hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pengembangan kohesi dan masyarakat yang adil dan makmur.

Pendidikan Menurut Andrew E. disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.” Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Kenapa pentingnya pendidikan adalah gerbang menuju kehidupan yang lebih baik dengan memperjuangkan hal-hal terkecil hingga hal-hal terbesar yang normalnya akan dilewati oleh setiap manusia. Pendidikan adalah bekal untuk mengejar semua yang ditargetkan oleh seseorang dalam kehidupannya sehingga tanpa pendidikan, maka logikanya semua yang diimpikannya akan menjadi sangat sulit untuk dapat diwujudkan.

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen pendidikan (X1), secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen pendidikan nilai taraf signifikan sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) serta berdasarkan nilai t hitung sebesar 9.368 lebih besar dari t tabel yaitu 1.669 ( $9.368 > 1.669$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Halmahera Selatan

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fitriyani (2021) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada inspektorat provinsi sumatera utara untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara serta untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 143 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara.

#### Variabel pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan fisik dan non fisik mereka. Pengakuan diberikan untuk mendorong dan memotivasi karyawan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dan meningkatkan efisiensi operasional. Oleh karena itu, dengan kompensasi yang tepat, pegawai tentu rebih bahagia, termotivasi buat menggapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh seorang pegawai, secara spontan ataupun tidak langsung, dalam bentuk penghasilan berwujud atau tidak berwujud sebagai kompensasi atas kontribusi, pekerjaan, atau layanan mereka kepada perusahaan atau organisasi. Berarti Kompensasi mencakup semua jenis keuntungan finansial atau ekonomi yang diterima karyawan secara adil serta merata sebagai hasil pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Arianty et al., 2017), kompensasi merupakan apa yang diterima pegawai selaku imbalan atas pekerjaannya. Selain itu, penghargaan adalah salah satu cara paling efektif yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut definisi ini, dapat disimpulkan maka konsep pengupahan ialah bahwa buruh puas dengan pekerjaan dengan upah moneter dan non-moneter yang tinggi sebagai imbalan atas pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen Kompensasi (X2), secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen Kompensasi nilai taraf signifikan sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) serta berdasarkan nilai t hitung sebesar 4.185 lebih besar dari t tabel yaitu 1.669 ( $4.185 > 1.669$ ). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Halmahera Selatan.

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Husnul Hatimah. P (2019) penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 110 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan intervening atau analisis jalur dengan menggunakan SPSS 24 (Statistic al Product and service solutions).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana pertama dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pada analisis regresi sederhana kedua diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dari kedua analisis regresi sederhana tersebut dapat dilakukan uji intervening sehingga diketahui nilai  $t_{hitung} 3,387 > t_{tabel} 1,659$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening dengan perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan. Adapun metode pengambilan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik kuisisioner atau biasa disebut dengan angket yang akan dinilai melalui skala likert kemudian output dari kuisisioner tersebut akan diolah menggunakan aplikasi SPSS Dari hasil analisis dalam pembahasan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Pendidikan secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan Karena taraf nyata  $(0,05) < \text{Significancy} (0,000)$ . Kompensasi secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Halmahera Selatan Karena taraf nyata  $(0,05) < \text{Significancy} (0,000)$ .

#### Referensi

- Basir, M. Askal. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bau-Bau. *JIP (Jurnal Ilmiah Pemerintahan): Kajian Ilmu Pemerintahan dan Politik Daerah*, 1.1, 85-106.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Heindrik, R., Tuiluisan, F., & Rompas, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu Studi Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(36).
- Ibrahim, E. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam Menyuarakan Aspirasi Masyarakat (Tesis Doktor).
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas Hasanuddin di Makassar. *Yume: Journal of Management*, 4(2).
- Juliana, D. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan Dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se-Provinsi Riau (Tesis Doktor).
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Uipah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Journal of EIMBA: Journal Research of Economics, Management, Business and Accounting*, 3(1).

- Malik, M. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Model Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Bulukumba dalam Menyuarakan Aspirasi Masyarakat (Tesis Doktor).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Research Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Pasaribu, P. Y., Azwarni, N., & Huitagalung, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *Journal of Economics, Business, and Management*, 2(1), 114-138.
- Richard Oliveira (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management, and Accounting*, 1(2), 203-213.

