

The Influence of Leadership, Training, and Compensation on the Performance of Employees in the Ministry of Education and Culture

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Rahman Opu¹, Zurlina Lubis²

¹Prodi Manajemen, Perbanas Institute, Jln. Perbanas, Kota Jakarta Selatan

Email: rahmanopu21@gmail.com;

²Prodi Manajemen, Perbanas Institute, Jln. Perbanas, Kota Jakarta Selatan

Email: zurlina.lubis@yahoo.com

Masuk tanggal : 19-06-2024, revisi tanggal : 26-06-2024, diterima untuk diterbitkan tanggal : 13-09-2024

Abstract

This research aims to investigate and analyze the influence of leadership, training, and compensation on employee performance at the Ministry of Education and Culture. The study employs a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to 80 randomly selected respondents from the population. The independent variables in this study are leadership, training, and compensation, while the dependent variable is employee performance. The collected data were analyzed using SPSS software version 29. The results of the data analysis indicate the following findings: First, leadership has a positive and significant impact on employee performance. This finding is supported by statistical significance values showing that the leadership variable significantly affects employee performance within the organization. Second, training does not have a significant effect on employee performance. These results suggest that existing training programs may need further evaluation to enhance their relevance, teaching methods, or other aspects that could support training effectiveness on employee performance. Third, compensation has a positive and significant impact on employee performance. This finding suggests that effective management of compensation systems can be a crucial factor in boosting employee motivation and performance. The implications of this study underscore the importance of effective leadership practices and fair compensation management to support enhanced employee performance in public sector organizations such as the Ministry of Education and Culture. Recommendations include the need for further development in training with a more structured approach and more meticulous evaluation of compensation systems to ensure appropriate recognition and rewards for employee contributions.

Keywords: *Leadership, Training, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 responden yang dipilih secara acak dari populasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil analisis data menunjukkan temuan sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi statistik yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi. Kedua, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ada mungkin perlu dievaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan relevansi, metode pengajarannya, atau aspek-aspek lain yang dapat mendukung efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sistem kompensasi yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap praktik kepemimpinan yang efektif dan manajemen kompensasi yang adil untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi publik seperti Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Rekomendasi meliputi perlunya pengembangan lebih lanjut dalam pelatihan dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan evaluasi yang lebih cermat terhadap sistem kompensasi untuk memastikan pengakuan dan imbalan yang sesuai atas kontribusi karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan krusial dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan (Riyanto et al., 2021), tidak terkecuali di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Fenomena yang terjadi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan fluktuasi kehadiran dari tahun 2019 hingga 2022, dengan persentase kehadiran mencatat penurunan yang signifikan pada beberapa periode. Pada tahun 2019-2020, terjadi penurunan absensi sebesar 4%, sementara pada tahun 2020-2021, kehadiran relatif stabil di angka 88%. Namun, tahun berikutnya, kehadiran karyawan menurun menjadi 85%, mencerminkan tantangan dalam manajemen SDM yang mungkin melibatkan faktor internal seperti kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi yang tidak optimal.

Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertujuan untuk menyelidiki bagaimana strategi manajemen SDM dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif, dengan mempertimbangkan data dan teori yang relevan. Hipotesis penelitian didasarkan pada asumsi bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana organisasi dapat meningkatkan manajemen SDM mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Tinjauan Teori

Faktor kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama (Irnowati & Prasetyo, 2020; Jufrizen et al., 2020). Menurut teori Transformasional, kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dengan mengilhami mereka melalui visi yang jelas (Fazira & Mirani, 2019; Pasaribu et al., 2023). Di sisi lain, pelatihan menawarkan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga mengubah sikap dan perilaku kerja untuk mendukung produktivitas yang lebih baik (Karunia et al., 2023; Kusnadi et al., 2023).

Sementara itu, kompensasi memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan (Elisa et al., 2022; Sakti, 2021). Teori Kompensasi menekankan bahwa persepsi karyawan tentang adil atau tidaknya kompensasi dapat memengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi (Khair, 2019; Arismunandar & Khair, 2020). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Lambi, 2023; Abdi et al., 2023).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner (Riyanto & Prasetyo, 2021; Sugiyono, 2019; Prasetyo & Ariawan, 2024). Pendekatan ini dipilih untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, khususnya bagian Direktorat Kebudayaan. Penelitian ini mengacu pada definisi operasional variabel-variabel utama, yaitu kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan berdasarkan konsep-konsep yang dijelaskan oleh para ahli terkait.

Populasi penelitian terdiri dari 80 karyawan yang bekerja di Direktorat Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 80 responden yang mewakili populasi tersebut.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap variabel-variabel yang diteliti (Prasetyo et al., 2021; Sugiyono, 2019). Data primer yang diperoleh dari kuesioner akan diolah menggunakan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk analisis statistik yang mendalam (Ghozali, 2018).

Hasil analisis data akan mengungkap hubungan antara variabel independen (kepemimpinan, pelatihan, kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Prosedur analisis akan mencakup penggunaan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menyimpulkan temuan penelitian (Ghozali, 2018). Penelitian ini juga mempertimbangkan kriteria-kriteria responden seperti lamanya bekerja, posisi jabatan, dan pengalaman dalam organisasi sebagai faktor yang mungkin memengaruhi hasil penelitian.

Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang sistematis dan valid.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis demografis responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan proporsi sebanyak 62,5% dari total 80 responden. Secara umur,

mayoritas responden berada pada rentang usia 31-49 tahun, mencakup 65% dari total responden, diikuti oleh responden berusia 20-30 tahun sebanyak 30%, dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun hanya sebanyak 5%. Dalam hal masa kerja, responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun merupakan kelompok terbesar dengan proporsi 55%, sedangkan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 3 tahun masing-masing berjumlah 21,3% dan 23,8%. Dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 90%, diikuti oleh responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 6,3%, dan responden berpendidikan SMA atau setara hanya sebanyak 3,8%. Kesimpulannya, profil demografis responden menunjukkan bahwa penelitian ini cenderung memiliki partisipasi yang lebih dominan dari laki-laki, mayoritas berusia 31-49 tahun, memiliki pengalaman kerja antara 1-3 tahun, dan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat mencerminkan perspektif dan karakteristik mayoritas karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, khususnya bagian Direktorat Kebudayaan.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan nilai r-hitung yang lebih besar daripada nilai r-tabel (0,361), dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid dan dapat dipergunakan sebagai data dalam penelitian ini. Selain itu, hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,721 untuk Kepemimpinan, 0,770 untuk Pelatihan, 0,758 untuk Kompensasi, dan 0,897 untuk Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan dan pengaruh antar variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Direktorat Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan nilai sebesar 0,181, maka berarti $0,181 > 0,05$. Nilai dari pada signifikansi sebesar 5% yang berarti bahwa residual berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil uji normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.01509413	
Most Extreme Differences	Absolute	.089	
	Positive	.081	
	Negative	-.089	
Test Statistic		.089	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.181	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.117	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.109
		Upper Bound	.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

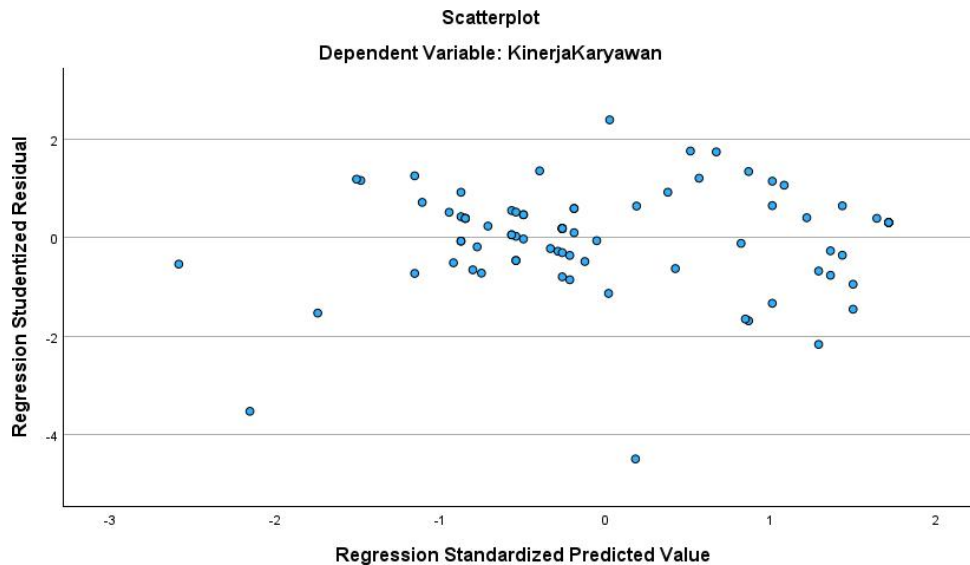
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleran > 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.656	3.996		2.416	.018		
	Kepemimpinan	.739	.132	.457	5.610	<.001	.816	1.226
	Pelatihan	.173	.192	.080	.901	.371	.691	1.448
	Kompensasi	.676	.156	.403	4.331	<.001	.626	1.597

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini untuk layak digunakan pada penelitian ini.



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, terlihat besarnya korelasi (R) sebesar 0,767 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel Independent (Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Lalu diperoleh koefisien determinasi R^2 (*Adjust R Square*) sebesar 0,573. Maka ini menunjukkan pengaruh Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,3% dan sisanya 42,7% dipengaruhi variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 3. Hasil uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.573	2.054

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F, Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai uji F sebesar 36.304 > f tabel sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,001 < alpha 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4. Hasil uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.700	3	153.233	36.304	<,001 ^b
	Residual	320.788	76	4.221		
	Total	780.488	79			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Pelatihan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), didapatkan hasil:

- 1) Bahwa nilai signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan t hitung $5,610 >$ nilai t tabel $1,665$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- 2) Bahwa tidak signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,371 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,901 <$ nilai t tabel $1,665$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- 3) Bahwa nilai signifikan Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,331 >$ nilai t tabel $1,665$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini penyebab berpengaruh diakibatkan oleh kepemimpinan yang mau menerima masukan dari bawahan, selalu memotivasi, kepemimpinan yang berkomunikasi dengan baik, bisa mengendalikan bawahan, dan juga bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2024), Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian menurut Rahmanita et al. (2021), kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini penyebab tidak berpengaruh diakibatkan karena belum sepenuhnya karyawan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memahami materi, metode, dan evaluasi yang diberikan oleh Perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) di mana pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian menurut Kusnadi et al. (2023) dan Karunia et al. (2023) di mana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini penyebab berpengaruh diakibatkan oleh gaji yang diterima sesuai, upah lembur yang dibayarkan, bonus insentif diberikan ketika

mencapai target, Perusahaan memberikan tunjangan, dan fasilitas lengkap serta nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Made et al. (2023), Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sakti (2021) di mana kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan tentang pengaruh variabel independen Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud), maka simpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud). Hal ini bisa dilihat dari hasil uji t yaitu, menunjukkan bahwa nilai signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 5,610 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,665$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar atau baik dalam Kepemimpinan maka akan meningkat Kinerja Karyawan pada Perusahaan.
- 2) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud). Hal ini bisa dilihat dari hasil uji t yaitu, menunjukkan bahwa tidak signifikan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,371 > 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 0,901 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,665$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaiknya lebih di perhatikan lagi akan pelatihan yang sesuai dengan metode, instruktur, dan materi yang diberikan kepada karyawan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud), maka Pelatihan akan menjadi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan (Kemendikbud). Hal ini bisa dilihat dari hasil uji t yaitu, menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,005$ dan nilai $t \text{ hitung } 4,331 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,665$. Sehingga dapat disimpulkan semakin besar dalam pemberian Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh variabel independen Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), berikut adalah rekomendasi yang dapat disampaikan:

- 1) Kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan di Kemendikbud. Oleh karena itu, disarankan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan.

Penekanan pada komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang tepat, dan pengelolaan tim yang baik dapat lebih diperkuat untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Meskipun pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu seperti metode pelatihan, kualitas instruktur, atau relevansi materi. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap program pelatihan yang ada. Perlu diperhatikan aspek-aspek seperti penyusunan materi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, seleksi instruktur yang kompeten, serta metode pelatihan yang interaktif dan mendukung pembelajaran efektif.
- 3) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kemendikbud. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Perlu juga dipertimbangkan peningkatan dalam bentuk insentif atau tunjangan yang dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Ucapan Terima Kasih

Kami ucapkan terima kasih atas kepada semua pihak khususnya di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sehingga penelitian ini dapat selesai. Semoga hasil penelitian ini dapat dipublikasikan dan dimanfaatkan oleh pihak terkait.

Daftar Pustaka

- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150-155.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., Sabri, Sari, D. P., Nurmayunita, & Nurmayunita. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichmen : Journal of Management*, 12(3), 1606–1612.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Irnawati, J. E., & Prasetyo, J. H. (2020). The Influence Over the Transformational of Leadership Style, the Organizational Culture, and Employee Empowerment towards Achievement of Organizational Strategies in one the Central Government Organization. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 917-927.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 88-97.
- Made, I., Abadi, S. J., Kalpikawati, I. A., Kade, N., Rastitiati, J., Hospitaliti, J., & Bali, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150–155.
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202-210.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kusnadi, K., Prasetyo, J. H., Markonah, M., & Ariawan, J. (2022). Antecedents of Career Development and Its Impact on Employee Performance: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(9), 115-120.
- Pasaribu, F. R., Aryati, Y., Putra, R. H., Vaguita, M., & Kudri, N. (2023). Komunikasi Kepemimpinan Wali Nagari Barulak Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar Dalam Mengelola Kebijakan Pemerintahan Nagari. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 3(1), 30-43.
- Prasetyo, J. H., & Ariawan, J. (2024). Factor Affecting Teacher Performance in Jabodetabek. *MANAZHIM*, 6(1), 37-48.
- Prasetyo, J. H., Ariawan, J., & Ariyanto, E. (2021). An excellent strategy in reducing turnover intention at Permata Keluarga Bekasi Hospital. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(01), 162-168.

- Prasetyo, Y. I. A., Istiatin, I., & Sudarwati, S. (2024). The Performance of Civil Servant Employees of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Klaten Regency. *Journal of Business Innovation and Research*, 3(1), 77-86.
- Rahmanita, F., Lubis, M., Manik, C.D., Purwaningsih, P. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 6(1)
- Riyanto, S., Janiah, S., & Prasetyo, J. H. (2021). A strategy to strengthen the organizational citizenship behaviour of steel industry's employee in indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-14.
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1-15.
- Sakti, M. H. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima. *Journal Scientific of Mandalika*, 2(6), 260-268.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECO-Buss*, 4(2), 265-273.