

THE EFFECT OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVICES ON THE REGIONAL SERVICE AGENCY AND HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT OF KAUR DISTRICT

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAUR

Ica Devisa Agustina ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Tito Irwanto ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: icadevisa@gmail.com¹⁾; sulistiafrianifatih@gmail.com²⁾; titoirwanto@unived.ac.id²⁾

How to Cite :

Ica D, A., Afriani, S., Irwanto, T. (2020) . PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAUR. JURNAL EMAS: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan. (). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [27-05-2020]

Revised [05-06-2020]

Accepted [20-07-2020]

KEYWORDS

Compensation and
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk Mengukur Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. Pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan manual. H1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

ABSTRACT

The Purpose of this study to Measure the Effect of Compensation towards the Performance of Civil Servants in the Regional Civil Service Agency and the Human Resources Development of Kaur Regency. Data collection used is the questionnaire method by distributing a list of questions to respondents. The analytical method used is quantitative analysis with simple linear regression analysis with manual calculations. The results of this study are that compensation affects the performance of civil servants in the Regional Civil Service Agency and the Human Resources Development of Kaur Regency. Results H1 was accepted. The percentage value of the effect of compensation on performance in this study was 24.15%. This is because the R square value obtained is 0.2415.

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi pemerintah daerah dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia saat ini adalah terkait dengan kinerja. Kelemahan atas hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu yang mengemuka dan paling banyak diperbincangkan adalah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja.

Menurut hasil survei *Worldwide governance Indicator* yang dirilis oleh *The World Bank* pada situs www.info.worldbank.org/governments/wgi untuk rentang tahun 1996-2018, pada tahun 2018 Indonesia memperoleh nilai rank 59,13 pada indikator *Government Effectiveness* dari nilai 100, sangat jauh dibandingkan dengan Malaysia yang mencapai nilai rank 81,25 dan Singapura yang mencapai angka 100, sementara untuk indikator *Control of Corruption*, Indonesia hanya memperoleh angka 46,15 dari nilai 100 sementara negara asia seperti Malaysia dan Singapura mencapai nilai 63,94 dan 99,04. Hasil survey tersebut menggambarkan bahwa birokrasi di Indonesia masih berbelit dan tidak efektif sementara tingkat korupsi makin tinggi. Salah satu buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini sering dikaitkan dengan rendahnya gaji yang mereka terima. Pada tahun 2017, Sapu Bersih Pungutan Liar (Saber Pungli) Polda Bengkulu melakukan penggeledahan kantor Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSPDM) Kabupaten Kaur. Tim Saber Pungli Polda Bengkulu melakukan penggeledahan di Puskesmas Sukaraja, Kecamatan Tetap dan Kantor BKDPSPDM Kabupaten Kaur. Penggeledahan ini berkaitan dengan Operasi Tangkap Tangan (OTT) punglipengambilan Surat Keputusan (SK) pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) bidan dan dokter pegawai tidak tetap (PTT) oleh oknum pejabat di BKDPSPDM Kabupaten Kaur. Diketahui, bagi bidan dan dokter PTT yang diangkat menjadi CPNS terkena pungli oleh oknum pegawai saat mengurus SK di BKDPSPDM Kaur. Besarnya bervariasi mulai puluhan juta hingga ratusan juta per-orang. (sumber: www.beritasatu.com/nasional/442130/saberpungli-polda-bengkulu geledah- kantor - bkdpdspd-kaur. diposting tanggal 18 Juli 2017).

Fakta di atas dapat dijadikan sebuah permasalahan untuk dibahas, dugaan sementara terjadinya pungutan liar oleh oknum pegawai di atas kemungkinan

disebabkan gaji, tunjangan serta kompensasi yang diberikan terlalu kecil sehingga dengan mudahnya pegawai negeri sipil tersebut tergoda untuk melakukan pungutan liar. Apa benar besarnya kompensasi yang diterima ASN terlalu kecil sehingga selalu menjadi alasan dari perbuatan atau tindakan penyimpangan. Sebenarnya berapa besar kompensasi yang diberikan dan apa saja unsur yang ada di dalam kompensasi. Sedangkan menurut Jenkins (2013:46) bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain hal tersebut dugaan lainnya menurut penulis adalah penyimpangan yang terjadi dari fakta di atas bisa saja disebabkan oleh oknum pegawai yang tidak bertanggung jawab yang hanya ingin memperkaya diri sendiri dengan memanfaatkan jabatan yang diamanahkan.

Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan ASN. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan ASN, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi kepada ASN. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi atau tidak mencapai target kinerja yang diharapkan harus pula diberikan sanksi atau hukuman yang adil (*punishment*).

Pemerintah telah membuat regulasi terkait dengan kompensasi langsung yaitu berupa gaji, tunjangan kinerja dan tunjangan kemahala melalui Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu pemerintah melalui peraturan permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dengan adanya peraturan ini maka Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur dengan peraturan Bupati nomor 528 tahun 2018 yang telah disetujui oleh DPR Kabupaten Kaur mengeluarkan aturan tentang pemberian tambahan penghasilan bagi aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kaur.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja aparatur sipil negara, Hasil kerja yang dicapai oleh ASN disusun dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan merujuk kepada perilaku kerja. Adapun indikator kinerja berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut yang harus dicapai setiap ASN meliputi Kualitas, Kuantitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Inisiatif Kerja, Kerja sama dan Kepemimpinan. Bertitik tolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas tentang Kompensasi dan Kinerja ASN yang kemudian akan disusun dalam skripsi ini. Sehingga kemudian penulis menetapkan judul penulisan "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2015:160). Menurutnya, terdapat dua komponen utama kompensasi yaitu pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan). Sejalan dengan itu, Handoko (2012:155) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pada dasarnya, terdapat dua cara untuk melakukan pembayaran langsung kepada karyawan yaitu pembayaran berdasarkan pada waktu atau pada kinerja. Penggajian berdasarkan waktu contohnya adalah pemberian gaji berdasarkan jam, harian, maupun bulanan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan penggajian berdasarkan kinerja contohnya ialah pembayaran sesuai dengan hasil kerja atau dengan kata lain perusahaan mencoba mengaitkan antara besarnya kompensasi yang diperoleh dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Apabila tiap unit pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja melebihi standar, maka pekerja tersebut diberikan insentif. Berdasarkan hal – hal tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu cara maupun kebijakan terkait kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan kaitannya dengan kinerja mereka disebut sistem kompensasi. Sistem kompensasi tersebut mengharuskan perusahaan dituntut untuk menetapkan besarnya kompensasi yang diterima seadil-adilnya kepada karyawan demi kesejahteraan para karyawan itu sendiri (Dessler, 2015:178). Yani (2012:148) Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja pekerja yang berbakat. Sedangkan Sudarmanto (2015:167), menjelaskan bahwa sistem kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Selain itu, Simamora (2012:45) menyebutkan bahwa setelah organisasi mengangkat karyawan baru, sistem kompensasi seyogyanya tidak merintangai upaya untuk mempertahankan karyawan yang produktif.

Kinerja Pegawai

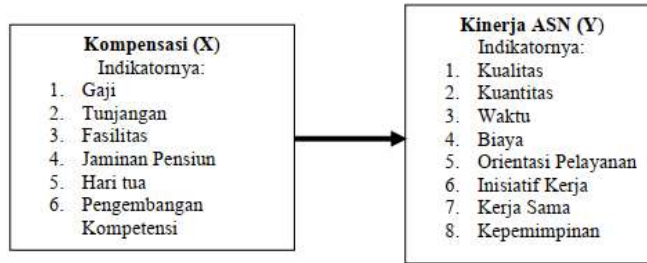
Mangkunegara (2017:9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu, Sedarmayanti (2011:147) mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, menurut Tangkilisan (2004:109) kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator kinerja pegawai, sebagai berikut: 1.) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja. 2.) Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. 3.). Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas. 4.) Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Kerangka Analisis

Berdasarkan teori Steers dan Porter, teori dari Victor Vroom, serta teori dari Mangkunegara yang telah dikemukakan sebelumnya serta melihat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti berasumsi bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. Selanjutnya, kerangka analisis yang akan dibuat terdiri dari Kompensasi sebagai variabel bebas (X), yang meliputi kompensasi langsung yang terdiri dari: gaji, tunjangan, dan tambahan penghasilan. Kemudian, kompensasi tidak langsung yang terdiri dari asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, hari tua, pengembangan kompetensi dan tabungan perumahan. Karena disini peneliti hanya memfokuskan kepada pegawai negeri sipil saja maka upah tidak termasuk kedalam unsur yang akan diteliti. Sedangkan Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai variabel terikat (Y) diukur menggunakan indikator berdasarkan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 yang terdiri dari : Kualitas, Kuantitas, Waktu, Biaya, Orientasi Pelayanan, Inisiatif Kerja, Kerja sama dan Kepemimpinan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis



Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antar variabel X (variabel independen) dan Y (variabel dependen) sehingga peneliti menggunakan hipotesis asosiatif yaitu sebagai berikut:

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Steers dan Porter (dalam Hernita, 2015:4) menyatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh: 1. Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik. 2. Pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Dikaitkan dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (dalam Robbins, 2014:120), maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi pegawai, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang pegawai akan termotivasi untuk mengarahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila pegawai merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para pegawai cenderung akan meningkat. Jadi, teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu sebagai berikut: 1. Hubungan usaha dengan kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja. 2. Hubungan kinerja dengan penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan, 3. Hubungan penghargaan dengan tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut. Selain itu, Mangkunegara (2017:74) mengatakan manajemen sumber daya manusia pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan

struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang pada sistem penggajian. Dengan struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai

H1 : Kompensasi mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur yang berjumlah 27 orang. Masih menurut Sugiyono (2017:120), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka digunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan syarat populasi yang ada kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2013:85). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 27 pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur dikarenakan jumlah populasi hanya 27 orang.

Alat Analisis

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan

Y=kinerja karyawan

X=kompensasi

α =nilai konstanta

b=koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

:

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah variabel independent yaitu kompensasi (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan perhitungan manual dikeranakan jumlah sampel yang sedikit dengan kriteria yang digunakan dalam analisis ini adalah : 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yang berarti variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan persamaan umum regresi linear sederhana seperti yang sudah ditulis di atas, setelah melihat hasil analisis yang didapat maka persamaan umum regresi linear sederhana untuk penelitian ini adalah :

$$Y = 18,285 + 0,519X$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X = kompensasi

α = nilai konstanta

b = koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh x terhadap y

Tabel 1 Hasil Regresi

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	18.28509	6.691403	2.732624	0.011365	4.50388472	32.06629
X	0.519737	0.184206	2.821501	0.009231	0.14035784	0.899116

(sumber perhitungan angket, 2020)

Dari hasil perhitungan di atas didapat konstanta/intercept = 18,285 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) konstan maka rata-rata nilai variabel Y atau kinerja adalah sebesar 18,285. Koefisien regresi (b) = 0,51 menunjukkan bahwa jika variabel X atau kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Y atau kinerja sebesar 0,51. Tanda (+) menunjukkan jika variabel kompensasi (X) meningkat maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. Hal ini

dibuktikan dengan nilai t hitung yang didapat sebesar 2,821. Sedangkan nilai dari t tabel sebesar 2,052 sehingga t hitung $>$ t tabel yang mengakibatkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.

2. Besar nilai persentase dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada penelitian ini adalah sebesar 24,15%. Hal ini dikarenakan nilai R square yang didapatkan adalah sebesar 0,2415

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur agar dapat meningkatkan kompensasi di lingkungan kantor pemerintahan Kabupaten Kaur khususnya di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kabupaten Kaur, sehingga Organisasi kedinasan lain dapat mengikuti apa yang sudah ditunjukkan oleh BKDPSDM Kabupaten Kaur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmayanti. 2018. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan*. Medan: USU.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta; Gadjah Mada. University Press.
- Fadel, Muhammad. 2013. *Reinventing Local Government*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Hernita, Sahban. 2015. *Konsep Kelompok Organisasi Dalam Bisnis*. Makassar: STIM Lasharan Jaya
(<https://nitasahban.wordpress.com/author/nitasahban/page/3/>)
- Jenkins. 2013. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Konservasi Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nathania, Chaterine. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Depok: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 119-121.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik*. Yogyakarta: YPAPI.
- Usmin/WBP. 2017. *Saber Pungli Polda Bengkulu Geledah Kantor BKD-PSDM Kaur*. Kaur: Bengkulu.
(<https://www.google.com/amp/s/amp.beritasatu.com/nasional/442130/saber-pungli-polda-bengkulu-geledah-kantor-bkdpsdm-kaur>).
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
www.info.worldbank.org/governments/wgi. Survei indikator pemerintahan dari rentang 1996-2018 oleh *The World Bank*