



Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance

^{1)*} A. Fauzan Fadlan, ²⁾ Hotler Epindo Lumban Gaol

^{1)*} Universitas Tangerang Raya, ²⁾ UP. Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara, Indonesia

*Email: ¹⁾ ahmad.fauzan@untara.ac.id, ²⁾ elfinlg@gmail.com

*Correspondence: ¹⁾ Fauzan Fahlan

DOI:

10.36418/comserva.v2i6.378

Histori Artikel:

Diajukan : 30-09-2022

Diterima : 02-10-2022

Diterbitkan : 12-10-2022

ABSTRAK

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara. Metode Penelitian: Instrumen pengumpulan data didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan google form. Teknik penarikan data sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana. Hasil penelitian: bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 56,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi variabel lainnya.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Research Objectives: To find out partially and simultaneously the effect of competence and compensation on the performance of employees of the North Jakarta Transportation Service Parking Service Unit. Research Methods: Data collection instruments were obtained through distributing questionnaires to respondents using google form. The data collection technique of the research sample was using the random sampling method, namely simple random sampling. The results of the study: that partial competence has an effect on employee performance. Compensation partially affects employee performance. Competence and compensation simultaneously affect employee performance. The influence of competence and compensation on employee performance is 56.9% and the remaining 43.1% is influenced by other variables.

Keywords: Competence, Compensation and Performance.

PENDAHULUAN

Pegawai (Aparatur Sipil Negara) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya (Yalitoba, 2019). Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa (Farchan, 2016), potensi dari sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Wibowo, 2016). Idealnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja dengan baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi hal ini diperlukan untuk mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan instansi dalam hal ini Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara. Keunggulan kompetitif akan bisa diwujudkan apabila para pengambil kebijakan dapat mengelola potensi sumber daya manusia atau pegawai secara benar dan tepat, sebab pada dasarnya pegawai adalah komponen penting bagi organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang tertuang visi misi organisasi artinya keberhasilan organisasi dalam mencapai apa yang dicita-citakan sangat tergantung dengan kualitas pegawai yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.

Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara yang di dalam mencapai visi misinya akan sangat dipengaruhi kualitas pegawai yang ada di unit tersebut. Sebagai unit yang membidangi pelayanan perparkiran wilayah Jakarta Utara harus mampu meningkatkan kinerja para pegawainya, agar sesuai dengan tupoksi dan kewenangannya mempunyai kontribusi positif terhadap pembangunan daerah, peningkatan kinerja hanya dapat dicapai dengan ketersediaannya pegawai yang profesional dan kompetitif. Menurut (Rohida, 2018): “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi pegawai terkait kompetensi yaitu (1) Pegawai belum memahami tugas yang diberikan, karena pada pemberian pelatihan dan pendidikan (diklat) belum maksimal. (2) Tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan tugas yang dijalankannya sehingga pengetahuan dan wawasannya belum memberikan dampak signifikan terhadap hasil kerja.

Dari hasil wawancara tersebut penulis memberikan kesimpulan bahwa pegawai belum mampu dalam melaksanakan tugas yang diembannya saat ini disebabkan oleh faktor kompetensi yang dimilikinya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Maka dalam hal ini organisasi harus memberikan perhatian khusus terhadap kompetensi pegawai.

Selain kompetensi faktor kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Marliani et al., 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pentingnya kompensasi yang diterima oleh pegawai akan berdampak pada hasil kerja serta akan berakibat pada kinerja organisasi, jika kompensasi yang diterima lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat (Logahan et al., 2012). Penulis melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian kepada 20 pegawai untuk membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, adapun hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Kompensasi Pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara

No	Pertanyaan	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju
1	Kompensasi yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	5	8	7
2	Kompensasi yang diberikan instansi membuat semangat kerja saya meningkat	2	5	13
3	Pemotongan kompensasi berdampak pada hasil kerja saya	0	2	18

Terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai saat ini masih kurang untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dikarenakan kompensasi yang diterima masih rendah dibandingkan kebutuhan pegawai dengan ditunjukkan pada pertanyaan poin 1 dan sebanyak 8 pegawai memberikan jawaban kurang setuju, adapun pertanyaan poin 2 terlihat sebanyak 13 pegawai memberikan jawaban setuju bahwa kompensasi dapat memberikan semangat bekerja, dan pertanyaan poin 3 terlihat bahwa 18 pegawai setuju jika ada pemotongan kompensasi akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik.

Maka dari hasil penyebaran kuesioner diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan instansi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian.

Tujuan penelitian terbagi 3, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara.

Manfaat penelitian terbagi menjadi 4

1. Bagi Unit Pelayanan Perparkiran Dinas Perhubungan Jakarta Utara, sebagai landasan serta pertimbangan para pemangku kebijakan dalam membuat kebijakan dalam hal kinerja pegawai.
2. Bagi pembaca, sebagai sumber informasi tentang kompetensi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja.
3. Bagi mahasiswa, sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang mengenai variabel yang sama yaitu kompetensi, kompensasi dan kinerja.
4. Bagi penulis, dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam bidang penelitian yang terkait.

METODE

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif ([Rahayu, 2021](#)). Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi ([Sholikhah, 2016](#)). Dalam penelitian ini mengarah kepada bagaimana pengaruh kompetensi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif ([Ahmad, 2019](#)). Hal tersebut agar dapat memutuskan hubungan sebab akibat antara dua faktor yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud agar memperoleh pengaruh atau keterkaitan atau hubungan antara dua variabel atau lebih ([Mutholibf, 2019](#)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Untuk uji validitas, apabila nilai lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak valid dan jika t hitung lebih besar dari rtabel maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.805	0.233	Valid
	X1.2	0.772	0.233	Valid
	X1.3	0.891	0.233	Valid
	X1.4	0.895	0.233	Valid
	X1.5	0.708	0.233	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.774	0.233	Valid
	X2.2	0.721	0.233	Valid
	X2.3	0.766	0.233	Valid
	X2.4	0.682	0.233	Valid
	X2.5	0.742	0.233	Valid
	X2.6	0.561	0.233	Valid
	X2.7	0.774	0.233	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.676	0.233	Valid
	Y.2	0.754	0.233	Valid
	Y.3	0.684	0.233	Valid
	Y.4	0.726	0.233	Valid
	Y.5	0.650	0.233	Valid
	Y.6	0.801	0.233	Valid
	Y.7	0.695	0.233	Valid
	Y.8	0.813	0.233	Valid
	Y.9	0.751	0.233	Valid

Pada tabel di atas hasil uji validitas kompetensi dan kompensasi serta kinerja adalah hasilnya valid disebabkan dari rhitung lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

B. Uji Reliabilitas

Reliabel suatu variabel dalam penelitian bisa dilihat pada uji Cronbach's Alpha (Suwati, 2013). Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Jika nilai alphanya mendekati angka satu maka nilai reliabilitas datanya akan terpercaya.

Tabel 2. Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	5	0,873	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	6	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	9	0,838	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan dari uji reliabilitas ini semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel.

C. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu pada uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS Versi 25 (Ganar, 2018). Apabila nilai $asympt.sig > 0,05$ maka data penelitian ini normal dan jika nilai $asympt.sig < 0,05$ maka data penelitian ini tidak normal.

Tabel 3. Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters A ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78304024
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.069
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp. sig (2 tailed) sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut $0,200 > 0,05$. Oleh sebab itu, berdasarkan pada keputusan uji Kolmogorov-smirnov, penulis dapat memberi kesimpulan data berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinieritas

Dalam proses pembuatan keputusan pada uji multikolinieritas penulis menggunakan nilai VIF dan toleransi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 maka tidak ada tanda multikolinieritas. Dan jika nilai toleransi dibawah 0,1 dan VIF lebih besar dari 10, maka dikatakan bahwa ada indikasi gejala multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.858	3.808		1.276	.206		
Kompetensi	1.206	.216	.587	5.575	.000	.572	1.748
Kompensasi	.305	.142	.226	2.145	.035	.572	1.748

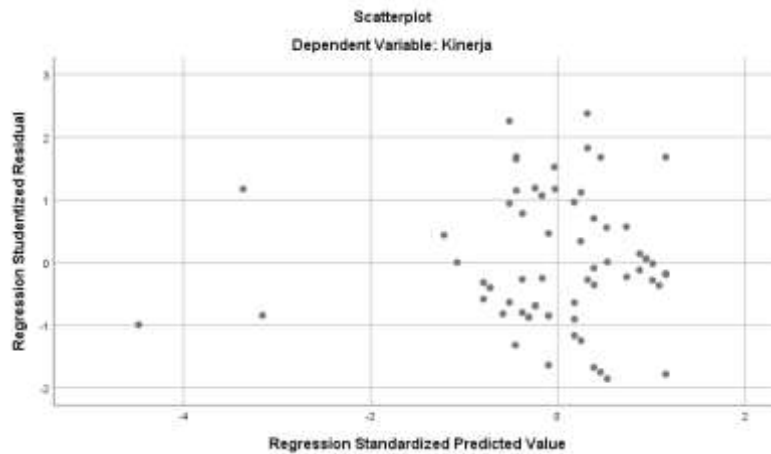
- Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil uji multikolinieritas di atas dapat terlihat bahwa nilai tolerance 0,572 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,748 yang artinya kurang dari 10. Maka, dapat penulis simpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas terhadap semua variabel bebas dalam penelitian ini.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengecekan apakah terdapat ketidaksesuaian variance dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi linier (Prayoga, 2021). Dalam penelitian ini menggunakan heteroskedastisitas scatterplots adalah dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan prediksi benar (Trinanda et al., 2019). Adapun dasar

pengambilan keputusan dalam pengujian ini ialah untuk menguji distribusi titik-titik pada gambar scatterplots (Fahriani & Priyadi, 2016).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplots diatas bisa dilihat titik-titik data menyebar diatas dan tidak membentuk pola. Maka dapat penulis simpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi cocok dalam penelitian ini.

F. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kusumawardani, 2013). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji t dihitung menggunakan SPSS Versi 25, yaitu dengan melihat signifikansi (sig). Apabila angka (sig) lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Serta jika angka (sig) lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji t (Parsial)

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.858	3.808		1.276	.206		
Kompetensi	1.206	.216	.587	5.575	.000	.572	1.748
Kompensasi	.305	.142	.226	2.145	.035	.572	1.748

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai (sig) sebesar $0,035 < 0,05$. Maka penulis menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

G. Uji F (simultan)

Pada uji simultan digunakan untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Prasetyo, 2012). Dengan kriteria nilai Sig $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya apabila nilai sig $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.090	2	661.045	44.870	.000 ^b
	Residual	1001.798	68	14.732		
	Total	2323.887	70			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

H. Uji Determinasi

Uji determinasi menjelaskan berapa prosentase variabel independen menggambarkan variabel dependen. Adapun hasil dari uji determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.556	3.838

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas pengujian yang ditentukan oleh Adjusted R Square adalah sebesar 0,556 atau 55,6%. Maka angka tersebut mengandung arti variabel kompetensi dan kompensasi sebesar 55,6% mempengaruhi kinerja. adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Dengan hasil uji dengan rata-rata signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Secara simultan kompetensi dan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 55,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT*, 11(2), 137–146.
- Fahriani, M., & Priyadi, M. P. (2016). Pengaruh good corporate governance terhadap tindakan pajak agresif pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(7).
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Ganar, Y. B. (2018). Pengaruh Kebijakan Dividen Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Sekuritas (Saham, Ekonomi, Keuangan Dan Investasi)*, 2(1). <https://doi.org/10.32493/skt.v2i1.1963>
- Kusumawardani, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi audit delay pada perusahaan manufaktur. *Accounting Analysis Journal*, 2(1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj/article/view/1154>
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4). <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14748>
- MUTHOLIB, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596%2FLiabilities.v2i3.3993>
- Prasetio, A. (2012). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Management Analysis Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v1i1.497> Published August 7, 2012
- Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 2.
- Rahayu, R. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342–362. <https://doi.org/10.24090/komunika.v10i2.953>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

^{1*)} **A. Fauzan Fadlan,** ²⁾ **Hotler Epindo Lumban Gaol**

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Trinanda, S. M., Yahdi, M., & Rizal, N. (2019). Analisis Pengaruh Size, Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure (Studi Empiris Pada Perusahaan Jasa Sektor Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016). *Counting: Journal of Accounting*, 1(4), 132–144.

Wibowo, B. K. (2016). Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Penarikan (Rekrutmen) di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal STIE Semarang*, 7(3).

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).