

The current issue and full text archive of this journal is available on Ekobil Insight at:

<https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>

Analisis Variabel Penilaian Pegawai Berdedikasi Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman

T. Martina Oktadiana

Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Indonesia

Abstract

Performance Appraisal is important for an organization and human resources who are members of the organization. Variables in performance appraisal can affect employee performance. This study aims to assess the variables in evaluating the performance of employees of the Investment and One-Stop Service Office whether or not it is appropriate to use it to assess employee performance.

This study is based on the Systematic Literature Review (SLR) which includes 35 articles published from 2020 to 2023. The study shows that employee performance is influenced by motivation, discipline, appreciation, innovation, loyalty. Variables in performance appraisal consist of high enthusiasm, service attitude, high commitment, not currently undergoing employee disciplinary punishment, being responsible for each task given in accordance with the field, innovative, proactive related to the implementation of tasks, functions and efforts to improve service quality, discipline time, orderly dress code, orderly employee code of ethics and consistency with the enforcement of disciplinary rules and code of ethics, for Civil Servants with performance appraisal A. There are several assessment criteria that have not been included in existing research.

Keyword : Performance Appraisal, Employee Performance, Motivation

Abstrak

Penilaian Kinerja penting bagi sebuah organisasi dan sumber daya manusia yang tergabung dalam organisasi tersebut. Variabel dalam penilaian kinerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menilai variabel dalam penilaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah tepat digunakan atau belum untuk menilai sebuah kinerja pegawai.

Studi ini didasarkan pada Systematic Literature Review (SLR) yang mencakup 35 artikel yang diterbitkan dari tahun 2020 hingga 2023. Studi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, penghargaan, inovasi, loyalitas. Variabel dalam penilaian kinerja terdiri dari semangat yang tinggi, sikap melayani, komitmen yang tinggi, tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai, bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang, inovatif, proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas, fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan, disiplin waktu, tertib aturan dalam berpakaian, tertib aturan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik, untuk Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian kinerja A. Ada beberapa kriteria penilaian yang belum masuk dalam penelitian yang sudah ada.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan saat ini dituntut bersaing dalam memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat tanpa terkecuali, karena organisasi pemerintahan sebagai wujud pengabdian aparatur sipil negara kepada masyarakat dan juga terhadap pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan juga dalam pengabdian kepada pemerintah secara loyalitas hal tersebut merupakan fungsi yang dijalankan oleh pemerintah secara keseluruhan dalam berbagai sektor mulai dari pusat hingga tingkat daerah.

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui

pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Dalam ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peran pegawai negeri sangat penting. Sebagaimana yang dikemukakan didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan peraturan pemerintah tentang kepegawaian baru.

Tugas seorang aparatur sipil negara telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial selain itu diperjelas lagi dalam Keputusan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara NO. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik.

Dalam keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya untuk kemajuan organisasi setiap individu yang dimanfaatkan sebaik-baiknya dapat memberikan hasil yang maksimal.

Mengetahui kinerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting untuk diketahui, mengukur kinerja aparatur sipil negara hendaknya dapat dijadikan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai suatu keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam hal itu kinerja aparatur sipil negara merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang penanaman modal, dan pelayanan terpadu satu pintu yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya disebut DPMPTSP mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu. (Peraturan Bupati Sleman, 2020).

DPMPTSP merupakan bagian dari wajah Sleman karena merupakan unsur pelayanan yang dekat dengan masyarakat. Sebagai organisasi yang melayani masyarakat DPMPTSP harus didukung oleh pegawai-pegawai yang handal, berkompeten, mampu memahami serta dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, mereka tentu harus memiliki komitmen dan tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Masyarakat tentunya ingin mendapatkan kualitas pelayanan yang baik dari pemerintah. Pelayanan yang berkualitas atau yang biasa disebut dengan pelayanan prima merupakan

pelayanan terbaik yang memenuhi standar kualitas pelayanan.

Untuk menunjang hal diatas, semenjak tahun 2018 DPMPTSP Sleman melakukan penilaian kinerja pegawainya baik ASN maupun Non ASN. Penilaian Kinerja tersebut terbagi menjadi beberapa indicator :

1. Semangat yang tinggi;
2. Sikap melayani;
3. Komitmen yang tinggi;
4. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin pegawai;
5. Bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan sesuai dengan bidang
6. Inovatif, proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas, fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan;
7. Disiplin waktu;
8. Tertib aturan dalam berpakaian;
9. Tertib aturan kode etik pegawai serta konsisten terhadap penegakan aturan disiplin dan kode etik;
10. Untuk Pegawai Negeri Sipil dengan penilaian kinerja A.

Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap bulan, dan bagi yang memenuhi 10 syarat tersebut diatas akan terpilih sebagai pegawai berdedikasi tinggi bulan tersebut, baik untuk ASN dan Non ASN. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel penilaian adalah Inovatif, proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas, fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan. Inovatif, proaktif terkait dengan pelaksanaan tugas, fungsi dan upaya peningkatan kualitas pelayanan menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Potensi berkenaan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang untuk melakukan tugas dan bukan apa yang akan dikerjakan orang tersebut.

Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat juga ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga

untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki.

Penelitian oleh Anton Saman (2020) dengan judul penelitian “Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance” mengungkapkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Rinny et al., (2022) dengan judul penelitian “The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University” mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja staf pengajar Universitas Mercu Buana, tetapi penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Chen et al., 2019) menemukan bahwa memperkuat dukungan organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan melalui rasa memiliki. Selain itu keadilan organisasi memiliki dampak yang moderat terhadap dukungan organisasi. Pemberian dukungan organisasi kepada sikap karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pemberian denda atau hukuman akan memperkuat hubungan organisasi tetapi tidak memberikan dampak kepada prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel penilaian kinerja pegawai DPMPTSP yang selama ini digunakan sudah tepat atau belum, dan bagaimana penilaian kinerja tersebut berdampak pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian akan memberikan rekomendasi untuk pemilihan variabel penilaian kinerja pegawai berdedikasi tinggi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Metode

Tinjauan Literature Sistematis

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sistematis yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi literatur tertentu dan mengidentifikasi kontribusi untuk suatu bidang penelitian (Jesson, Matheson, & Lacey,

2011). Penulis mengadopsi tinjauan literatur sistematis dari pendekatan Tranfield, Denyer, and Smart (2003) karena dapat direplikasi dan memberikan struktur yang jelas untuk proses seleksi literatur. Ruang lingkup tinjauan dibatasi untuk jurnal penelitian empiris manajemen pengetahuan pada sektor publik yang ditulis dalam bahasa Inggris pada tahun 2020 hingga tahun 2023.

Untuk memulai, studi kelayakan dilakukan dengan pencarian bermacam literature termasuk beberapa data-base dan jurnal nasional maupun internasional. Pencarian awal mengungkapkan beberapa karya fundamental dan banyak kasus studi aplikasi dan tesis. Selain itu, beberapa penulis terkenal, seperti A Rahmi, Wiradandi W, Sudiardhita dan masih banyak lagi diidentifikasi sebagai para pakar padabidang Pengukuran Kinerja praktis dan teoritis yang menjadi rujukan. Setelah karya-karya tersebut diidentifikasi, beberapa database terkenal dipilih untuk memberikan representasi yang baik dari literatur, seperti: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Science Direct, Ebsco Host, ProQuest, Web of Science, dan Google Scholar. Istilah pencarian (search terms) yang ditunjukkan pada Tabel 1 juga dikembangkan berdasarkan paper yang diidentifikasi selama fase tahun 2020 - 2023 dan hasil yang diperoleh diperiksa untuk memastikan bahwa paper yang sebelumnya diidentifikasi selama studi kelayakan dapat dijelaskan.

Tabel. 1 Istilah Pencarian

Performance	Discipline
Assessment	Rewards
Employee	Loyalty
Performance	Innovative

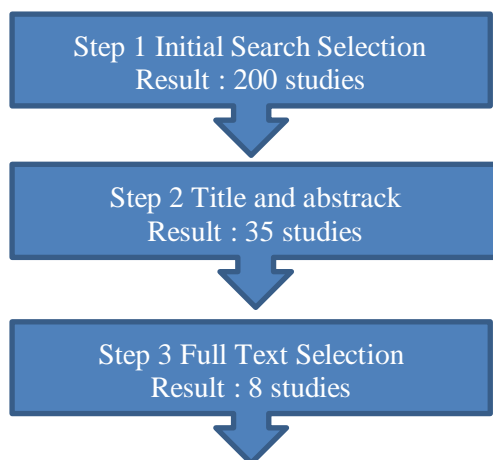
Pengumpulan Data

TLS memungkinkan pengorganisasian literatur yang terakumulasi di bidang tertentu yang dapat digunakan praktisi dan akademisi sebagai kerangka kerja atas pengetahuan yang ada (Kuniscehe al; 2015). TLS dapat digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisa data dari berbagai penelitian yang dijadikan dasar untuk membangun model konseptual baru serta memetakan perkembangan penelitian tertentu dari waktu ke waktu (thorpet al., 2005).

Tabel. 2 Protokol SLR

Protokol	Keterangan
Sumber	Pencarian awal menggunakan Google Scholar dan basis data menggunakan Academia.Edu, Emerald, Research Gate dan Springer
Kata Kunci	“Performance Assessment”, “Employee Performance” “Discipline”, “Loyalty”, Inovative” dan "Rewards”
Periode	Tahun 2020 sampai dengan 2023
Jenis publikasi	Artikel dan jurnal focus penelitian terkait Penilaian Kinerja dan Kinerja Pegawai dalam Bahasa Inggris
Kriteria penilaian	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan tujuan penelitian - Berisi tinjauan Pustaka, latar belakang dan konteks penelitian - Memiliki hasil penelitian - Menunjukkan kesimpulan yang relevan
Strategi	Menggunakan form isian tentang tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, factor-faktor yang mempengaruhi dan hasil penelitian

Pada tahap ini dilakukan identifikasi penelitian dengan menggunakan search string boolean pada database elektronik jurnal yang telah ditentukan pada tahap perencanaan. Kami menggunakan Mendeley Desktop untuk mengelola referensi studi yang telah diperoleh dari pencarian literatur. Seleksi studi primer terdiri dari pencarian awal, judul dan abstrak, dan seleksi full-text, seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Seleksi

Berdasarkan Gambar 1, kami memiliki 200 penelitian dari seleksi pencarian awal, 35 studi dari judul dan seleksi abstrak, dan terakhir 8 studi dari seleksi teks lengkap.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja birokrasi pemerintah yang dinilai masih diwarnai dengan inefisiensi, penyalahgunaan wewenang, kolusi, korupsi dan nepotisme menjadi fokus kritikan yang sering dilontarkan publik, meskipun berbagai upaya perbaikan sudah banyak dilakukan pemerintah. Cara penyelenggaraan pemerintah yang belum efisien, efektif dan berkualitas masih mewarnai kinerja organisasi publik pada saat ini. Organisasi publik (pemerintah) pada dasarnya merupakan institusi yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa pelayanan yang bersifat langsung diberikan kepada masyarakat maupun pelayanan yang dinikmati masyarakat secara tidak langsung.

DPMPTSP Kabupaten Sleman dalam proses pengurusan berbagai perijinan dianggap masih lamban merupakan sebagian potret dari berbagai kinerja pemerintah yang dinilai masih lemah dalam penyediaan pelayanan kepada publiknya.

Kondisi di atas tentunya tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, oleh karena itu upaya pemerintah untuk mereformasi sistem penyelenggaraan pemerintah terus dilakukan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang mendorong ke arah perbaikan penyelenggaraan pemerintah. Terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab adalah sebuah hal yang diharapkan. Pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan.

Kinerja birokrasi pemerintah yang dinilai masih diwarnai dengan inefisiensi, penyalahgunaan wewenang, kolusi, korupsi dan nepotisme menjadi fokus kritikan yang sering dilontarkan publik, meskipun berbagai upaya perbaikan sudah banyak dilakukan pemerintah. Cara penyelenggaraan pemerintah yang belum efisien, efektif dan berkualitas masih mewarnai kinerja organisasi publik pada saat ini. Organisasi publik (pemerintah) pada dasarnya merupakan institusi yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa pelayanan yang bersifat langsung diberikan kepada masyarakat maupun pelayanan yang dinikmati masyarakat secara tidak langsung.

DPMPTSP Kabupaten Sleman dalam proses pengurusan berbagai perijinan dianggap masih lamban merupakan sebagian potret dari berbagai kinerja pemerintah yang dinilai masih lemah dalam penyediaan pelayanan kepada publiknya.

Kondisi di atas tentunya tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, oleh karena itu upaya pemerintah untuk mereformasi sistem penyelenggaraan pemerintah terus dilakukan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang mendorong ke arah perbaikan penyelenggaraan pemerintah. Terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab adalah sebuah hal yang diharapkan. Pelayanan masyarakat harus mengutamakan kepuasan masyarakat, dan didukung

mekanisme penganggaran serta pengawasan yang rasional dan transparan.

Penilaian kinerja (Tupti & Arif, 2020) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja, (1). Atasan memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. (2). Atasan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar Atasan dengan karyawan. (3). Memiliki kemampuan tentang gambaran kinerja karyawan. (4). Memiliki pemahaman terkait format skala dan instrumennya. (5). Termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Penelitian oleh Anton Saman (2020) di perusahaan pertambangan dengan 51 karyawan sebagai responden dengan judul penelitian "Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance" mengungkapkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Rinny et al., 2022) dengan judul penelitian "The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University" Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuesioner dibagikan kepada 77 pegawai Universitas Mercu Buana dari total populasi 332 pegawai dengan menggunakan teknik convenience sampling mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kerja staf pengajar Universitas Mercu Buana, tetapi penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Mercu Buana. Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Chen et al., 2019) *The impact of organizational support on employee performance: Evidence from the automotive industry with flexible manufacturing in China* menemukan bahwa memperkuat dukungan organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan melalui rasa memiliki. Selain itu keadilan organisasi memiliki dampak yang moderat terhadap dukungan organisasi. Pemberian dukungan organisasi kepada sikap karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pemberian denda atau hukuman akan memperkuat hubungan organisasi tetapi tidak memberikan dampak kepada prestasi kerja.

Anastasios D. dkk (Chatzoglou, 2018) dalam *Factors affecting employee performance* Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki pengaruh paling kuat (langsung dan tidak langsung) terhadap kinerja kerja, sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel dalam penilaian kinerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor diantaranya penilaian kinerja, motivasi, kedisiplinan, penghargaan, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang sudah dilakukan belum dikaitkan dengan kriteria penilaian kinerja, jadi kedepan penelitian terhadap variabel penilaian kinerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan.

Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam mengevaluasi penilaian kinerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, serta hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik itu motivasi, penghargaan, dan lainnya dapat dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatzoglou, A. D. D. and P. (2018). Factors affecting employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68.
- Chen, Taibao, Hao, Shuaikang, Ding, K., Feng, Xiaodong, L., And, G., & Liang, X. (2019). The impact of organizational support on employee performance: Evidence from the automotive industry with flexible manufacturing in China. *Northumbria Research Link*, 42, 166–179.
- Peraturan Bupati Sleman, D. (2020). *Bupati Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Rinny, P., Purba, C., & Handiman, U. (2022). The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(February 2020), 39–48.
- Saman, A. (2020). EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(1).

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects*, 1(1), 61–69

