

The Influence Of Work Ability, Work Motivation, Work Situation, Job Satisfaction And Compensation System On Work Achievement Of Employees In The District Of Transportation Of Muara Enim

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Situasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim

Reza Pahlevi ¹⁾; Abdul Hamid ²⁾; Darmin ³⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ eja.franlevi@gmail.com ; ²⁾ ahamadoe@gmail.com ³⁾ darmin121965@gmail.com

How to Cite :

Pahlevi, R., Hamid, A., Darmin, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Situasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [05 Juni 2023]

KEYWORDS

work ability, work motivation, work situation, job satisfaction, compensation system and work performance

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



ABSTRAK

Penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja dan Sistem Kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemampuan kerja, motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

Research with the aim to determine and analyze the effect of work ability, work motivation, work situation, job satisfaction and compensation system partially and simultaneously on the work performance of employees of the Muara Enim District Transportation Office. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. The results of the study showed that work ability has a significant effect on the work performance of employees of the Muara Enim District Transportation Office. Work motivation has a significant effect on work performance. Work situation has a significant effect on work performance. Job

satisfaction has a significant effect on work performance. The compensation system has a significant effect on work performance. Work ability, work motivation, work situation, job satisfaction and the compensation system have a jointly significant effect on the work performance of employees of the Muara Enim District Transportation Office. .

PENDAHULUAN

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur kematangan seorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja seseorang tersebut. Kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Kemampuan adalah kesanggupan dan kemampuan seseorang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan dalam menjalankan tugas melalui pelaksanaan dan tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan pencapaian hasil kerjanya. Kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari pengharapan seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan membuahkan pemberian imbalan atas pencapaian hasil kerja yang diinginannya. Motivasi kerja adalah kesediaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat dan daya yang tinggi dari seseorang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh kemampuan individu.

Situasi kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya, yang akan mempengaruhi perilaku mereka, serta didalam situasi kerja. Situasi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu situasi kerja yang sesuai. Situasi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Situasi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja atau prestasi kerja seseorang. Situasi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Situasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dengan motivasi yang tinggi maka prestasi kerja suatu organisasi dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Situasi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas. Situasi kerja sangat menentukan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka apabila situasi kerja mendukung seperti bersih, lingkungan menarik, tetapi jika situasi kerja tidak mendukung seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara sementara penulis

yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu, Kemampuan kerja pegawai masih rendah hal ini dapat diukur dari masih seringnya ada pekerjaan yang tidak selesai ketika dibutuhkan. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah, pegawai bermalas – malas dalam bekerja dan inisiatif pegawai dalam bekerja masih rendah. Kondisi ruangan yang sempit membuat pegawai tidak tenang dalam bekerja, kelengkapan dan peralatan masih kurang. Kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas – malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang bekerja dengan inisiatif sendiri. Pemberian insentif dan bonus yang diberikan kepada pegawai belum dibagikan dengan sebenar – benarnya dan pemberian insentif dan bonus tambahan ini sering menjadi kesenjangan antar sesama pegawai.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2018:291), kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Menurut Gibson, (2020:104) kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2018:140) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Situasi Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2020:21), situasi kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya. Manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu situasi kerja yang sesuai. Situasi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Mangkunegara (2019:105), situasi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja atau prestasi kerja seseorang.

Kepuasan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2018:327), dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Richard dan Gordon, Robert (2020:312), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Sistem Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2020:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2019:16) menyatakan bahwa kompensasi adalah : Segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji,

upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung oleh organisasi.

Prestasi Kerja

Menurut Guion (2021:194), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2020: 78). Menurut Sim dan Szilagy (2019:281) prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner observasi, serta wawancara. Teknik analisis yakni regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi berganda yang dilakukan dengan tujuan mencari pengaruh dari variabel - variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Regresi Berganda Variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Situasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Sistem Kompensasi (X5) Dengan Prestasi Kerja (Y)

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|--------------------------------|------------|
| | Unstandardize dCoefficients | |
| Model | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 11.942 | 8.141 |
| Kemampuan Kerja | .317 | .144 |
| Motivasi Kerja | .544 | .210 |
| Situasi Kerja | .579 | .119 |
| Kepuasan Kerja | .320 | .200 |
| Sistem Kompensasi | .213 | .194 |

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 11.942 + 0.317 (X1) + 0.544 (X2) + 0.579 (X3) + 0.320 (X4) + 0.213 (X5)$, hasil regresi berganda ini dengan penjelasan sebagai berikut :Nilai konstanta sebesar 11.942, artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Situasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Sistem Kompensasi (X5) dianggap tidak ada atau diabaikan, maka variabel Prestasi Kerja nilainya sebesar 11.942.Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0.317, artinya apabila variabel Kemampuan Kerja (X1) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan

meningkat sebesar 0.317 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.317 atau 31.7 % dan sisanya 68.3 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.544, artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.544 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.544 atau 54.4 % dan sisanya 45.6 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan. Koefisien regresi variabel Situasi Kerja (X3) sebesar 0.579, artinya apabila variabel Situasi Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.579 satuan.

Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Situasi Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.579 atau 57.9 % dan sisanya 42.1 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X4) sebesar 0.320, artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X4) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.320 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.320 atau 32 % dan sisanya 68 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan. Koefisien regresi variabel Sistem Kompensasi (X5) sebesar 0.213, artinya apabila variabel Sistem Kompensasi (X5) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.213 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Sistem Kompensasi (X5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.213 atau 21.3 % dan sisanya 78.7 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama, untuk mengetahui hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

| Model | F | Sig. |
|-----------------------------------|--------|-------------------|
| 1 Regression Residual Total | 13.683 | .000 ^a |

Dengan melihat nilai signifikan, $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Situasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), Sistem Kompensasi (X5) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan ada Pengaruh yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

| Model | T | Sig. |
|-------------------|-------|------|
| Kemampuan Kerja | 2.208 | .036 |
| Motivasi Kerja | 2.595 | .015 |
| Situasi Kerja | 4.864 | .000 |
| Kepuasan Kerja | 2.603 | .012 |
| Sistem Kompensasi | 2.396 | .017 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,036 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kemampuan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,015 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- Pengaruh Situasi Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Situasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,012 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- Pengaruh Sistem Kompensasi (X5) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,017 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Sistem Kompensasi (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .847 ^a | .717 | .665 |

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,665, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Situasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) dan Sistem Kompensasi (X5) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 66.5 %, sedangkan sisanya 33.5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel - variabel penelitian seperti : Pendidikan, pelatihan, Stres kerja, kondisi pekerjaan dan desain pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, Situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, Sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, kemampuan kerja, motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim.

Saran

Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Muara Enim, maka sebaiknya pimpinan harus benar - benar meningkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja dan sistem kompensasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, 2020, Metodologi Penelitian, Cetakan 1, Literasi Nusantara. Malang
- Abdul Hamid & Riris Aishah Prasetyowati, 2022, Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Eksperimen. CV. Literasi Nusantara.
- Bangun Wilson, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gitosudarmo dan Mulyono, 2020. Prinsip Dasar Manajemen. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Grennhalgh & Rosenblatt, 2019. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". Academy of Management Journal
- Guion, 2021, Personal Testing, New York. Mc.Graw, Hill, Book
- Hasibuan Malayu, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta

Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung

Thoha, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Caops. (Center For Academic Publishing Service0, Jakarta