

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISPERKIMTAN PROVINSI SULSEL

Siswayani^{*1}, Ahmad Firman², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}linadwi5414@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³hidayat@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan april 2021. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 116 orang. Penentuan sampel secara acak sederhana (simple random sampling) sebanyak 90 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (4) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (5) variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of Compensation, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province (2) the most dominant variables affecting employee performance at the Provincial Land and Settlement Housing Office in South Sulawesi.

This study approach uses a quantitative approach which was carried out at the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province in April 2021. The research population was employees of the South Sulawesi Province Housing and Settlement Area Housing Service as many as 116 people. Determination of the sample by simple random sampling as many as 90 employees.

The results show that (1) there is a positive and significant effect between compensation on employee performance (2) there is a positive and significant influence between motivation on employee performance (3) there is a positive and significant effect between the work environment on employee performance (4) simultaneously there is a positive and significant effect between compensation, motivation and work environment on employee performance (5) the most dominant work environment variable on employee performance of the Housing and Land Areas Office of South Sulawesi Province.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam mengembangkan tugas pemerintah dan pembangunan, Pegawai yang handal sangat dibutuhkan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan

Provinsi Sulawesi Selatan, mengingat ketatnya persaingan di segala bidang. karena itu pegawai dituntut mempunyai kemampuan atau kompetensi yang handal sehingga dapat melaksanakan tugasnya baik secara intern maupun ekstern dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan dinamis dalam menyelesaikan tugas. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi berhubungan dan juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lain baik itu faktor internal ataupun eksternal pegawai itu sendiri.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), kompensasi merupakan hasil yang diperoleh baik berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan dari pihak perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

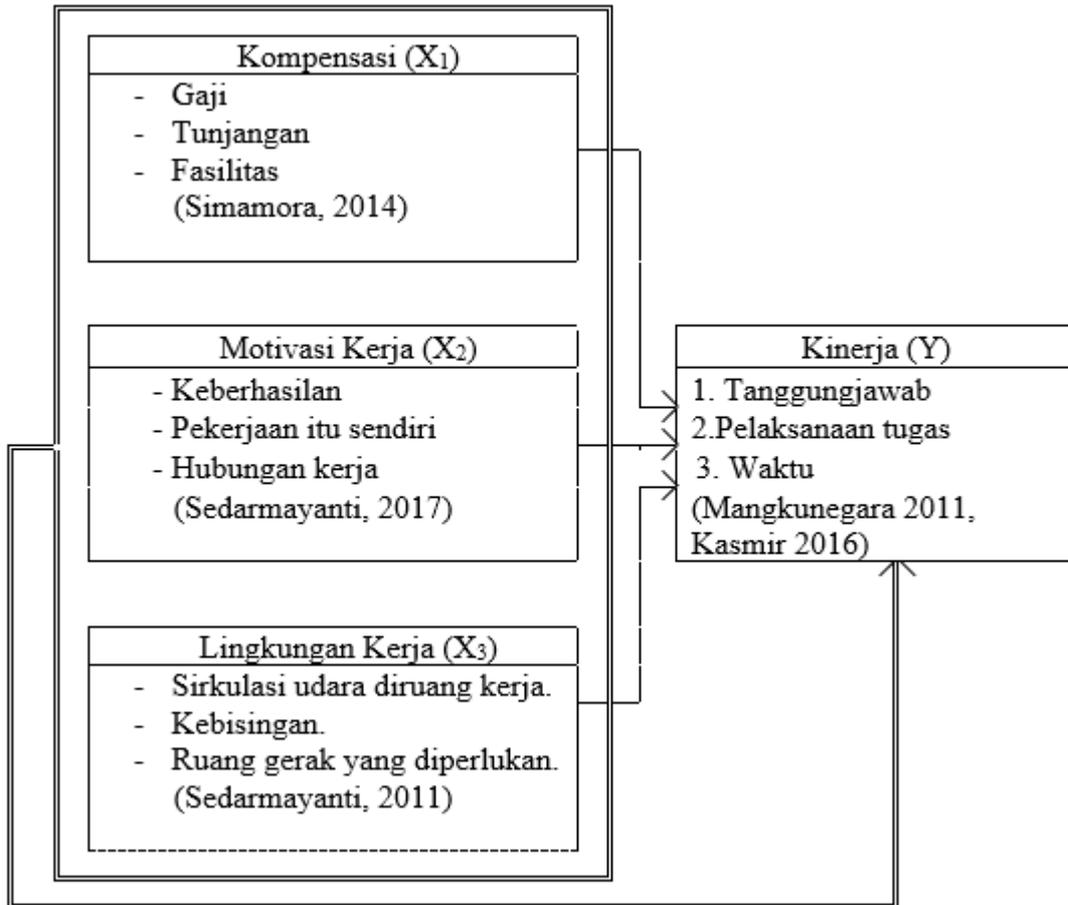
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi harus mendapat perhatian bagi seorang atasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan profit dan imbalan non profit yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi 2016).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasan serta antar sesama karyawan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, walaupun kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sudah cukup baik, tetapi kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pegawai sering menunda pekerjaan, masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan, sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, pembagian pekerjaan yang kurang merata, masih lebih mementingkan pekerjaan tambahan daripada tugas pokok, masih terdapat ruangan yang kurang kondusif untuk ditempati bekerja serta adanya pembagian staf yang tidak merata.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memberikan gambaran konsep seperti pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar kerangka konseptual diatas sekaligus memberikan gambaran mengenai model pengujian hiotesis penelitian, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan stastistik serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono 2011).

Penelitian ini juga didesain dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama satu bulan yakni bulan April 2021, dengan sample penelitian sebanyak 90 orang pegawai negeri sipil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Melalui program SPSS Versi 25.0 dan berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.962	1.869		2.655	0.009
Kompensasi	0.228	0.083	0.253	2.745	0.007
Motivasi	0.277	0.096	0.293	2.891	0.005
Lingkungan Kerja	0.312	0.084	0.343	3.721	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Dari tabel 1 diatas dapat dituliskan kedalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,962 + 0,228X_1 + 0,277X_2 + 0,312X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,962, yang berarti apabila Variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan maka variabel kinerja mengalami peningkatan dengan kenaikan sebesar 4,962.
- Koefisien kompensasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,228 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,228.
- Koefisien motivasi kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,277 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,277.
- Koefisien lingkungan kerja (X3) memberikan nilai sebesar 0,312 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.

Uji T (Secara Parsial)

Pengujian nilai t dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 dan melihat tabel coefficients, sehingga diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. Tabel Hasil Uji t

Variabel bebas	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.	α
Kompensasi	2,745	1,987	0,007	0,05
Motivasi Kerja	2,891		0,005	
Lingkungan Kerja	3,721		0,000	

Sumber: Olah Hasil SPSS, 2021

- a. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,745 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,007 < 0,05$ hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,891 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,005 < 0,05$ hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,721 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Pengujian nilai F dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 dan melihat tabel ANOVA, sehingga diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	206.151	3	68.717	38.930	,000 ^b
	Residual	151.804	86	1.765		
	Total	357.956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Olah Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5, hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel ($38,930 > 2,71$) dapat disimpulkan secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama. kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 dan melihat tabel Model Summary, sehingga diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	0.576	0.561	1.329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Hasil SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien R square sebesar 0,576. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 57,6% kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 42,4% kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat merangsang semangat kerja pegawai, jika hal itu dapat diberikan dan ditingkatkan. Sesuai kenyataan yang diperoleh dari analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhannya. Disini juga dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan mencapai visi dan misi dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ichwanul Muslimin (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kota Bima serta Suprihatin (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan Kab. Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para pegawai merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Peneliti lain Fauzi, A. dkk (2023) juga mengatakan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tupoksinya relatif bervariasi baik dari sikap maupun perilaku yang dimiliki oleh para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan pencapaian sasaran kerja yaitu peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa diperoleh jika tercipta hubungan kerjasama yang baik antar sesama pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang baik dan adanya kesempatan promosi sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya motivasi kerja sehingga, semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja karena motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga dapat mendukung hasil penelitian Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan peternakan provinsi Sulawesi Utara serta hasil penelitian Linda Fitriani, Febsri Susanti (2019) yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Dimana motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Faktor pendorong tersebut dimaksudkan untuk menggiatkan orang – orang, agar mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, oleh karena itu maka perlu adanya upaya untuk memperbaiki lingkungan dan sarana kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Lingkungan dan sarana kerja yang kondusif dapat memberi dukungan kerja sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk menggambarkan lingkungan kerja yang kondusif, maka diperlukan adanya penataan lingkungan kerja yang dapat memberikan nuansa kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan bagi setiap pegawai.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanian provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan kerja ini dapat memenuhi sebagian dari kebutuhan dan keinginan pegawai terutama dalam aktivitas kerja sehari – hari. Meskipun secara keseluruhan telah disadari juga bahwa masih ada kondisi lingkungan kerja yang belum dapat memenuhi semua kebutuhan kerja pegawai. Pada umumnya situasi lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai yang berkenaan dengan aktivitas kerja yang dilakukan dapat ditunjukkan dalam bentuk suasana ruangan kerja yang menyenangkan, ruang istirahat dan tempat untuk beribadah dan lingkungan sekitar kantor juga dapat mendukung semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat perlu untuk dikelola dengan baik melalui upaya penataan ruangan kerja, ruang istirahat, ruang ibadah, pelayanan dengan dilengkapi alat pendingin dan penyegar serta pembersih yang memadai sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Sejalan dengan temuan hasil Penelitian baik secara deskriptif maupun imperial statistik regresi berganda yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian Subhan Akbar Abbas (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Soppeng.

Pengaruh Antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini membuktikan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent dan menunjukkan bahwa variabel penelitian tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 57,6 % yang berarti bahwa kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,6% sedangkan sebesar 42,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- e. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Fitriani, Linda., and Febsri, Susanti. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Pariaman Prov. Sumatera Barat." *Manajemen* 3.

- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayani, Hendrayani. (2021). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kepuh Kencana Arum Di Kota Makassar.” *Economix* 8(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. RajaGrafindo Persada.
- Malayu P.S., and . Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit Gava Media.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Robbin., and Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Said, M., Firman, A. 2023. *Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Makassar. Nobel Press.
<https://play.google.com/books/reader?id=DibFMQAAAEAJ>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.