

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT AIR MINUM GIRI MENANG (PERSERODA)

Annisa Sulistia Hakim, Zainal Abidin¹, Mukmin Suryatni²

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail : annisasulistia030800@gmail.com**

ABSTRAK

Riset berikut tujuannya guna memahami pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja pada Pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Jenis studi yang dipakai yakni studi asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Populasi pada studi berikut ialah pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) yang jumlahnya 260 individu. Banyaknya sampel yang dipakai pada riset berikut ialah 72 individu melalui penggunaan metode survey serta ditetapkan memakai teknik propotional random sampling. Teknik pengumpulan data yang dipakai ialah dokumentasi serta angket berupa kuisioner yang berisikan soal-soal perihal lingkungan kerja, kompensasi serta kinerja. Alat analisa yang dipakai ialah Analisa Regresi Linier Berganda melalui pemakaian program SPSS 24 for Windows. Hasil analisa data memaparkan bahwasanya; (1) kompensasi berdampak signifikan dan positif pada kinerja; dan (2) lingkungan kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This think about was appeared to decide the impact of remuneration and work environment on worker execution of PT Discuss Minum Giri Menang (Perseroda). The sort of investigate that utilized in this think about was causal acquainted investigate with a quantitative approach. The populace in this ponder were all workers of PT Discuss Minum Giri Menang (Perseroda). The number of tests utilized in this think about was 72 individuals employing a study strategy with a relative arbitrary inspecting strategy. The strategies that utilized for information collection were documentation, and dispersing surveys containing questions around emolument, work environment and worker execution. The investigation device that utilized in this think about was Different Direct Relapse Investigation utilizing the SPSS 24 for Windows program. The comes about of the information examination show that; (1) remuneration incorporates a positive and critical impact on execution and (2) work environment incorporates a positive and noteworthy impact on execution.

Keywords: *compensation, work environment, performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berbicara perihal personalia pada suatu instansi pasti senantiasa menyangkut masalah karyawan. Pada sebuah instansi, pemberdayaan SDM sangatlah krusial serta mempengaruhi berjalannya instansi. Taraf kesuksesan sebuah instansi bisa diperhatikan melalui kinerjanya pada pengelolaan sumber dayanya, hingga dibutuhkan tahapan strategis guna mewujudkan tujuan sebuah instansi. Umumnya sejumlah aspek yang bisa mempengaruhi sikap individu dalam sebuah instansi, sebagaimana karakteristik, motivasi, lingkungan kerja, penghargaan (gaji) serta tingkat stres dalam pekerjaan miliknya.

Instansi yang berupaya mengolah SDM-nya bisa memilih bentuk suasana kerja yang nyaman dan aman, kantaran susana kerja yang nyaman dan aman berdampak pada psikologi pekerjanya agar bisa bekerja secara benar dan normal. Lingkungan kerja ialah beragam hal yang terdapat di sekitar pekerja dan bisa berdampak pada mereka ketika melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ialah beragam hal yang berkaitan langsung terhadap pegawai. Baik materiil ataupun immateriil memiliki efek langsung pada karyawan dalam menjalankan tugas yang diberi suatu instansi.

Bersumber Sedarmayanti (2016), beberapa aspek yang berdampak pada pembentukan keadaan fisik lingkungan kerja terkait kapasitas pegawai, yakni: pencahayaan, kelembapan, kebisingan, sirkulasi udara, wewangian, pergerakan mekanisme, dekorasi, skema warna, keselamatan, dan musik di lokasi kerja.

Melalui menjalankan sebuah pekerjaan tertentu, mau tidak mau seorang individu menginginkan imbalan atau hasil atas pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan perlu dibayar atas partisipasinya untuk mencapai tujuan suatu instansi serta tujuan mereka sendiri. Umumnya

hasil pembayaran diberi berbentuk kompensasi. Kompensasi lebih dari gaji.

Perdebatan gaji di lingkup instansi atau lembaga publik ialah realita menarik di negara mana pun, khususnya Indonesia. Sering terlihat gaji menjadi masalah paling besar saat seorang individu membicarakan penyalahgunaan kekuasaan dan korupsi yang sifatnya finansial, sebagaimana menambah dana guna kebutuhan kantor, mengurangi dana pembangunan, dll.

Beberapa aparat berpendapat bahwasanya penyalahgunaan kekuasaan ini mungkin dialami lantaran gaji yang mereka terima terlalu rendah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Situasi tersebut dianggap menjadi prasyarat bagi aparat negara untuk mencari uang lebih banyak guna memenuhi penghidupan mereka lewat “korupsi”. Bahkan, kompensasi seringkali dikaitkan terhadap etos kerja PNS. Gaji yang diterima rendah bisa berdampak pada kinerja pegawai.

Yang mana kinerja karyawan ialah sebuah aktivitas yang dijalankan oleh karyawan guna melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang terbaik untuk mencapai tujuan instansi pada jangka waktu tertentu. Aspek yang bisa berdampak pada kinerja karyawan ialah pemberian penghargaan atau kompensasi yang dijalankan oleh suatu instansi baik pemerintah ataupun swasta.

PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) yakni perseroan yang beroperasi pada sektor instalasi sistem air minum. PTAM Giri Menang menjadi perseroan lokal bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sistem persediaan air minum dan memberi layanan seluruh pelanggan dengan harga cukup murah. Kesuksesan serta keberlangsungan hidup perseroan ini amat bergantung terhadap seberapa ajuh karyawan bisa memberi layanan dengan mutu yang selaras terhadap keinginan dan harapan pemakai layanan. Menghadapi tuntutan publik pada pengoptimalan mutu layanan baik kuantitas maupun kualitas agar dapat bertahan.

Sehingga, guna mewujudkan layanan yang menyeluruh serta berkualitas perlu dijalankan kinerja sebaik mungkin.

Dalam usaha mengoptimalkan kinerja pegawai, upaya yang dijalankan suatu perseroan tidak terlepas dari sejumlah aspek, diantaranya gaji yang dibayarkan pada karyawan, dan motivasi keberadaan pegawai. Bukan cuma keahlian, kompetensi serta kualifikasi kerja karyawannya saja, namun perseroan terus menjalankan pengembangan guna mengoptimalkan kinerja karyawannya. Namun perseroan juga harus mencermati faktor kompensasi sebagai satu diantara motivasi yang memotivasi pegawai dalam bekerja. Membayar pegawai ialah kewajiban perseroan yang wajib diselesaikan secara adil dan tepat waktu sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan peneliti terkait pemberian kompensasi kepada karyawan. PTAM sangat memahami pentingnya kompensasi untuk dapat menghargai hasil kerja karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawannya pun tergolong sangat sesuai, mulai dari pemberian insentif dan pemberian gaji pada karyawan yang berprestasi, tunjangan berbentuk asuransi kesehatan, hingga fasilitas pendukung tempat kerja sebagaimana peralatan kerja serta kemudahan perjalanan pada aktivitas profesional. Namun tidak dapat dipungkiri bahwasanya terdapat perbedaan gaji pada masing-masing bidang, sehingga ada kemungkinan pegawai dapat merasakan adanya pembeda perlakuan bagi karyawan disetiap bidangnya. Selain memberikan kompensasi kepada karyawan, lingkungan kerja juga sebagai satu diantara aspek lainnya yang perlu diperhatikan untuk memastikan karyawan memperoleh hasil kerja yang maksimal dengan dorongan dari perusahaan. Lingkungan kerja di PTAM sebagaimana suasana kerja dan fasilitas cukup mendukung. Nampak dari kebersihan sejumlah bagian kantor karena memiliki *cleaning service*, tempat duduk untuk pelanggan. Tetapi, dilain sisi terdapat sejumlah bagian yang masih

nampak kurang yakni kondisi lapangan luar yang panas lantaran minimnya pohon dan ada beberapa kamar mandi umum kotor.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Bersumber Kasmir (2016 :180) kinerja pegawai dengan hasil yang diperoleh melalui kerja, perihal apa yang harus dijalankan serta bagaimana melakukannya.

Kompensasi

Bersumber Kasmir (2016:233) kompensasi yakni imbalan yang dibayarkan oleh suatu perseroan pada pegawainya, baik finansial ataupun non-finansial.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992:25) Lingkungan kerja yakni suatu hal yang melingkupi pegawai serta mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

HIPOTESIS

H1 : Diduga Kompensasi berdampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda)

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berdampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda)

METODE

Jenis studi yang dipakai pada studi berikut ialah studi hubungan sebab-akibat. Bersumber Sugiyono (2018:65) studi hubungan sebab-akibat ialah perumusan permasalahan riset yang mempertanyakan korelasi diantara 2 variabel ataupun lebih. Metode yang dipakai pada riset berikut ialah metode kuantitatif. Bersumber Sugiyono (2018:17) Studi kuantitatif ialah sebuah metode riset yang berlandaskan filsafat positivisme, yang dipakai guna mengkaji sampel

atau populasi.

Populasi Penelitian

Bersumber Sugiyono (2018:80) Populasi yakni daerah generalisasi yang tersusun dari: subyek/obyek yang memiliki mutu serta ciri khas tertentu yang ditentukan penulis guna dipahami serta dibuat simpulan. Berdasarkan pendapat diatas maka yang Jadi, yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di kantor PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sejumlah 260 orang karyawan. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, hasil bentuk perhitungan melalui pemakaian persamaan Slovin didapatkan sampel populasi sejumlah 260 jiwa dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga sampel yang dipakai pada riset berikut yakni 72 pegawai yang kerja di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda).

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket . Alat pengumpulan data yang dipakai yakni kusioner. Jenis dan sumber data yang diolah adalah data kuantitatif dan data yang bersumber dari data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18009172
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.060
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.054

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. 99% Confidence Interval		Sig. Lower Bound	.053
			Upper Bound	.047
				.058

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas variabel kompensasi dan lingkungan kerja dan Kinerja pegawai dengan menggunakan One Sample Kolmogorov – Smirnov Test diketahui nilai signifikan (2 tailed) sebesar 0,058 yang dimana nilai tersebut lebih dari 0,05 berarti menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

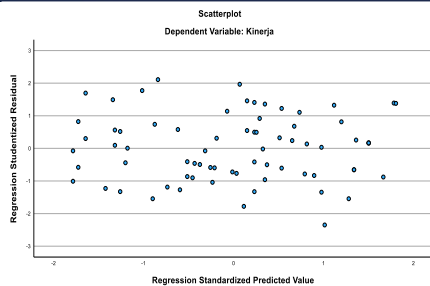
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.878	3.139
Lingkungan Kerja	.678	2.139

Bersumber tabel 2 diatas terlihat bahwa didapatkan nilai tolerance > 0,10 serta skor VIF yang didapatkan <10,00. Maka bisa dibuat simpulan bahwasanya model regresi pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan pada kepuasan kerja pada karyawan PTAM Giri Menang (Perseroda) tidak terjadi masalah multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar, terlihat bahwasanya data yang diperlihatkan tidak terbentuk sampel tertentu serta mempunyai titik-titik penyebaran yang acak, hingga bisa menyimpulkan bahwasanya tidak terdapat varians variabel hingga dapat dibuat pemodelan regresi yang ideal bagi riset berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.747	3.350	
	Kompensasi	.302	.068	.482
	Lingkungan Kerja	.211	.111	.109

Dari hasil tabel 6 diatas diperoleh hasil regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.747 + 0,302X_1 + 0,211X_2 + e$$

- a. Melalui rumus regresi linier berganda diatas bisa didapatkan skor konstanta (a) senilai 3.747 kondisi tersebut memaparkan bahwasanya bilamana tidak didapati dampak variabel lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka skor Kinerja karyawan PTAM senilai 3.747.
- b. b_1 (nilai koefisien regresi x_1) bernilai 0,302 yang bermakna bahwasanya tiap kenaikan

satuan variabel kompensasi bisa mengoptimalkan kinerja karyawan senilai 0,302 satuan melalui asumsi bahwasanya variabel lainnya tetap atau tidak berubah.

- c. b_2 (nilai koefisien regresi x_2) bernilai 0,211 yang bermakna bahwasanya tiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja bisa mengoptimalkan kinerja karyawan senilai 0,211 satuan melalui asumsi bahwasanya variabel lainnya tetap atau tidak berubah.

Uji Hipotesis

1. Uji Kelayakan Model (F)

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.871	2	65.935	13.482	.000
	Residual	337.449	69	4.891		
Total		469.319	71			

Bersumber Tabel 3, dari hasil pengujian F dipahami skor F-hitung senilai 13,482 dimana taraf signifikansinya bernilai 0,000 yakni dibawah standar signifikansi 0,05. Bersumber hasil hitung serta data hasil uji-F melalui pemakaian SPSS dipahami skor Fhitung senilai 13,482 > F-Tabel dan (2,74) serta taraf signifikansinya dibawah standar signifikansi (0,000 < 0,05), hingga diperoleh keputusan bahwasanya bisa dinyatakan H_a diterima. Yang bermakna riset yang tujuannya guna mencermati dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja pegawai PT Air Drink Giri Menang dinyatakan layak serta hasil itu memperlihatkan bahwasanya model regresi yang dipakai mencukupi asumsi perihal kelayakan model riset dengan data riset dianalisa.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Kompensasi (X1)	3.426	1,997	0,002
Lingkungan Kerja (X2)	2.998		0,012

Berdasarkan tabel 4 maka dapat digambarkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi (X1) sebesar 3.426 dengan signifikansi 0.002, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.426 > 1,997$) Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT Air Minum Giri Menang Mataram (Perseroda)” terbukti.
2. Nilai t_{hitung} dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2.998 dengan signifikansi 0.012, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.998 > 1,997$) Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT Air Minum Giri Menang (Perseroda)” terbukti.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.681	.660	2.211

Tabel 5 menunjukkan nilai R adalah 0,720, sedangkan nilai R- square sebesar 0,681. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,681 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 68,1%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompensasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) sebesar 68,1% sisanya sebesar 31,9% dipengerahui oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini seperti prestasi kerja, pengalaman kerja dan juga produktivitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan variable-variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda). Artinya bahwa semakin sesuai kompensasi diberikan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

Pemberian kompensasi kepada pegawai PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) yang dilakukan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seseorang yang merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Telah ditemukan bahwasanya melalui menawarkan gaji yang lebih pantas dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan kemampuan, kesanggupan dan menghargai kerja kerasnya, maka karyawan akan lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya, serius bekerja dan menerapkan berbagai macam pekerjaan. upaya untuk mencapai tujuan tersebut. untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hasil riset berikut selaras terhadap riset Tri Imam Maulana, (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan”. Yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Lingkungan kerja yang diberikan oleh manajemen PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) terhadap pegawai termasuk dalam kategori baik dan membuktikan bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Perusahaan memberikan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Lingkungan kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu- satunya faktor yang membentuk kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Sitanggang, D.V. (2021) dengan judul penelitian ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT Air Jernih Pekanbaru Riau”. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Air Minum Giri Menang (Perseroda). Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka untuk kepentingan praktisi maupun kepentingan organisasi perlu disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompensasi pegawai PT Air Minum Giri Menang Mataram berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata menunjukkan kompensasi masuk dalam kategori layak. Berdasarkan indikator dengan penilaian terendah yaitu pada insentif. Hal yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Air Minum Giri Menang Mataram adalah pemberian insentif bagi karyawan. Karena pemberian insentif kepada pegawai meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif Perusahaan harus mampu memberikan bonus yang sesuai dengan pencapaian ataupun kerja lembur pegawainya agar pegawai merasa bahwa

hasil kerja mereka dihargai oleh perusahaan dan pada akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Lingkungan kerja pegawai PT Air Minum Giri Menang Mataram berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata menunjukkan lingkungan kerja masuk dalam kategori nyaman. Berdasarkan indikator dengan penilaian terendah yaitu pada fasilitas kerja. Hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Air Minum Giri Menang Mataram yaitu perlunya ditingkatkan perihal fasilitas kerja. Karena segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan lengkapnya fasilitas kerja akan memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga meningkatkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Daftar Pustaka

- Alex.S.Nitisemito.1992.*Manajemen Personalia*. Jakarta : Sasmita Bross
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta