

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 2, Nomor 7, 2024, Halaman 431-438

Licensed by CC BY-SA 4.0

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12696753>

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mukmin

Acep Hidayat¹, Sungkono²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

email: ¹mn21.acephidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²Sungkono@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bengkel mukmin. Kompensasi yang dimaksud mencakup gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Bengkel mukmin. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, khususnya analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam sistem kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas layanan Bengkel mukmin. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen untuk meninjau dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan kompetitif guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Bengkel Mukmin

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation on employee performance at Bengkel mukmin. The compensation referred to includes basic salary, incentives, bonuses, and other benefits provided to employees. The research method used is quantitative with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to all employees of Bengkel mukmin. Data analysis is conducted using descriptive and inferential statistical techniques, particularly simple linear regression analysis to test the hypothesis regarding the influence of compensation on employee performance. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between compensation and employee performance. These findings suggest that improvements in the compensation system can enhance employee motivation and performance, which in turn positively impacts the productivity and service quality of Bengkel mukmin. The implication of this study is the importance for management to review and implement more equitable and competitive compensation policies to achieve better organizational performance.

Keywords: Compensation, Performance, Bengkel mukmin

Article Info

Received date: 20 June 2024

Revised date: 30 June 2024

Accepted date: 05 July 2024

PENDAHULUAN

Bengkel mukmin adalah salah satu bengkel terbaik yang selalu di datangi pelanggan di daerah saya. Dalam industri otomotif yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan bisnis. Oleh karena itu, manajemen Bengkel mukmin terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Salah satu aspek yang penting dalam upaya ini adalah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, Marhamah (2022)

Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun tunjangan lainnya, memiliki peran yang sangat signifikan dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompensasi yang diberikan oleh Bengkel mukmin mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dilihat dari sisi finansial, tetapi juga non-finansial, seperti pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik” Wihastutu (2021).

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan dalam tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya kompensasi yang adil dan memadai, diharapkan karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, Handayani (2020).

Namun, pada kenyataannya, tidak semua karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi yang mereka berikan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta meningkatkan tingkat turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Bengkel mukmin untuk memahami persepsi karyawan terkait kompensasi dan mencari solusi yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka, Mujanah (2020).

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan Bengkel mukmin. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk melihat hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, Budiasa (2021).

Penelitian ini juga akan mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kesempatan untuk pengembangan karier. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan, Swadarma & Netra (2020).

Manajemen Bengkel mukmin juga perlu mempertimbangkan untuk melakukan benchmarking dengan perusahaan lain di industri yang sama. Hal ini akan membantu mereka memahami praktik-praktik terbaik dalam memberikan kompensasi dan bagaimana praktik tersebut dapat diterapkan di Bengkel mukmin untuk meningkatkan kinerja karyawan, Rohkmat (2019).

Dalam jangka panjang, peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan Bengkel mukmin. Dengan karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi, Bengkel mukmin dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan reputasi, dan pada akhirnya mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Haryanto (2023) "Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya penting bagi manajemen Bengkel mukmin, tetapi juga bagi para akademisi dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Widjaja (2018), Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk insentif lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan memastikan mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka.

Marhamah (2022), Kompensasi adalah paket imbalan yang mencakup semua jenis pembayaran dan keuntungan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Ini mencakup gaji, bonus, tunjangan kesehatan, asuransi, dan berbagai bentuk penghargaan yang dirancang untuk memotivasi karyawan dan mendukung tujuan organisasi.

Wijiastuti (2021), Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau keuntungan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini termasuk gaji, upah, bonus, tunjangan, dan bentuk lain dari penghargaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan, Kompensasi adalah paket imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka. Ini meliputi berbagai elemen seperti gaji, tunjangan, dan bonus yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku karyawan, memotivasi mereka, dan mendukung kinerja organisasi.

Kinerja

Heryati (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika.

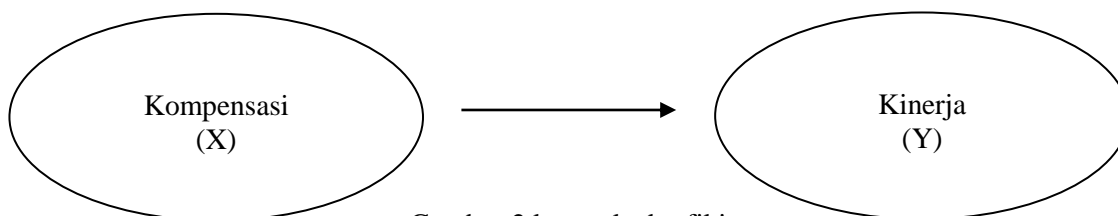
Mujanah (2020) "Kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya hasil dari tugas-tugas tertentu tetapi juga bagaimana seseorang melaksanakan tugas tersebut.

Ery Teguh Prasetyo (2019), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan

berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga mencakup bagaimana proses kerja dilaksanakan, yang melibatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan”.

Dapat disimpulkan “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau target tertentu. Kinerja mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dari hasil kerja”.

Paradigma Penelitian



Gambar 2 kerangka berfikir

HIPOTESIS

H1 : “Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan bengkel mukmin”.

METODE PENELITIAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bengkel Mukmin akan diteliti melalui metode kuantitatif melalui survei. Kuesioner ini akan dibagikan kepada seluruh karyawan Bengkel Mukmin. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengetahui bagaimana karyawan melihat kompensasi, yang mencakup gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan, serta untuk mengukur kinerja mereka berdasarkan metrik seperti produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Untuk mendapatkan data kuantitatif dan terukur, kuesioner akan menggunakan skala Likert lima poin.

Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data. Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier sederhana akan diterapkan. Analisis ini akan memungkinkan peneliti untuk menentukan sejauh mana variabel independen (kompensasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta membantu manajemen Bengkel mukmin dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.78	23.594	.865	.919
X1.2	22.78	23.594	.865	.919
X1.3	23.02	26.020	.692	.935
X1.4	23.02	26.020	.692	.935
X1.5	22.78	23.594	.865	.919

Sumber : Peneliti 2024

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.10	56.969	.521	.981
Y.2	30.86	49.833	.973	.963
Y.3	30.86	49.833	.973	.963
Y.4	30.86	49.833	.973	.963
Y.5	30.86	49.833	.973	.963

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) $> r_{kritis}$ sebesar 0.2787.

Uji Reliabilitas Data Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Variabel Kompensasi (X) dan Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
X	.936	7
Y	.971	9

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas diskon, dan Pembelian, ternyata memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Muhammad Maulidin (2022) "Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.80698337
Most Differences	Extreme Absolute		.076
	Positive		.075
	Negative		-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
TOTALX	1.576	.131	1.127	12.048	.000
1					

Sumber : Peneliti 2024

Hasil tes menunjukkan bahwa persamaan regresi = $Y = 0,367 + (1,576) + e$. Persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,367 dan bersifat positif, artinya jika variabel Kompensasi bernilai nol atau konstan maka nilai variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 29,455.
- Koefisien regresi X sebesar 1,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel Kompensasi, akan menaikkan variabel Kinerja sebesar 1,576 dan sebaliknya, jika variabel Kompensasi mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel Kinerja mengalami penurunan sebesar 1,576. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai

koefisien positif (1,576) menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja berpengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.947	1.84585

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukkan hasil sebesar 0,947 dapat diartikan bahwa Kompensasi mampu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja sebesar 94,7 % dan 5,3%.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX	1.576	.131	1.127	12.048	.000

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.802	2	1477.901	433.764	.000 ^b
	Residual	156.729	46	3.407		
	Total	3112.531	48			

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan Fhitung (433,764) < Ftabel (3.18) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Diskon Terhadap Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (12,048) > t_{tabel} (0,679)$ dari t_{tabel} . Dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh Kompensasi dan karakteristik individu terhadap Kinerja.

Pengaruh diskon Terhadap Pembelian

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{hitung} (433,764) < F_{tabel} (3,18)$ f_{tabel} , H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja di bengkel mukmin dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (12,048) > t_{tabel} (0,679)$ dari t_{tabel} .
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Kompensasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja di bengkel mukmin dengan nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{hitung} (433,764) < F_{tabel} (3,18)$ f_{tabel} .

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini sangat penting bagi manajemen Bengkel Mukmin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan; oleh karena itu, manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dengan menerapkan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan kompetitif.

REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue July).
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Handayani, J., Deriawan, D., & Hendratni, T. W. (2020). Pengaruh Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya pada Kepuasan Konsumen. *Journal of Business and Banking*, 10(1), 91. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i1.2261>
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTDPuskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Herman, S., Studi, P., Mesin, T., Mesin, J. T., Teknik, F., Sriwijaya, U., Saputra, R. A., IRLANE MAIA DE OLIVEIRA, Rahmat, A. Y., Syahbanu, I., Rudiyanasyah, R., Sri Aprilia and Nasrul Arahman, Aprilia, S., Rosnelly, C. M., Ramadhani, S., Novarina, L., Arahman, N., Aprilia, S., Maimun, T., ... Jihannisa, R. (2019). i PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN MAKE A MATCH TERHADAP HASIL BELAJAR MATA PELAJARAN MATEMATIKA MATERI KELIPATAN DAN FAKTOR BILANGAN SISWA SDN 06 KAUR. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Marhamah. (2022). (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT . Sandang Asia Maju Abadi) Pendahuluan Kajian Teori Hipotesis. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551–557.
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Rokhmat. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN JOB INSECURITY

- TERHADAP TURNOVER INTENTION(Studi pada CV Gunung Mas Satria Mandiri di kebumen). *Ekonomi*, 1–19.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- Wijastuti, S., Widodo, Z. D., & Darmaningrum, K. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon (Zee Screenprinting) Karanganyar Di Masa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 58–66. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.171>