

## Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo

Muhammad Iskak Elly<sup>a\*</sup>, Elok Dwi Vidiyastutik<sup>b</sup>, Ahmad Johari<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga,  
email: [iskak.elly@upm.ac.id](mailto:iskak.elly@upm.ac.id)\*

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received : 3 Maret 2025

Revised : 28 Maret 2025

Accepted : 2 April 2025

#### **Keywords:**

Motivation, Compensation, Career Development, and Employee Performance

#### **Kata Kunci:**

Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

**DOI: 10.62335**

### ABSTRACT

*This study aims to analyse the partial effects of motivation, income, and career development on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Probolinggo City. This research utilises a descriptive quantitative technique within a causal associative framework. The sample included 45 participants, and this study used a saturation sampling methodology. The use of questionnaires alongside data analysis techniques, including validity assessment, reliability evaluation, classical assumption verification, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results demonstrated that motivation has a significant partial effect on employee performance. At the Office of Trade and Civil Registry of Probolinggo City, salary and professional development have no significant effect on employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pendapatan, dan pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan kerangka asosiatif kausal. "Sampel yang digunakan sebanyak 45 orang dan menggunakan metodologi sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuesioner beserta teknik analisis data meliputi penilaian validitas, penilaian reliabilitas, verifikasi asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Perdagangan dan Catatan Sipil Kota Probolinggo, gaji dan pengembangan profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja. Sumber daya manusia harus dikelola secara efisien untuk memastikan personel merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang optimal.

Mulyani *et al.* menyatakan dalam bukunya (Raymond *et al.* 2023:112) bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong anggota organisasi untuk dengan sukarela dan antusias mendedikasikan keterampilan, pengetahuan, dan waktu mereka untuk melakukan kegiatan yang dianggap sebagai tanggung jawab dan kewajiban dalam mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Fatari menegaskan dalam bukunya (Suseno *et al.*, 2023:164) bahwa kompensasi merupakan komponen terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Kompensasi, sebagai imbalan atau pengganti atas pengorbanan yang telah dilakukan, termasuk tenaga, waktu, pikiran, dan biaya, harus diberikan kepada pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Robbins, sebagaimana dikutip dalam Adamy (2016), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perspektif kolektif di antara para anggota organisasi, yang membentuk sistem makna bersama yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sinambela (2016:250), pengembangan karier merupakan tanggung jawab organisasi dan orang-orangnya. Organisasi yang canggih memiliki struktur organisasi yang khas yang dikomunikasikan kepada semua anggotanya. Sosialisasi ini dipandang penting bagi semua anggota organisasi untuk memahami lanskap organisasi tempat mereka bergabung dan untuk menyusun strategi lintasan karier mereka menuju eselon atas struktur tersebut.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Probolinggo, merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang berwenang untuk menangani masalah krusial di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, sebagai suatu badan kota, bertugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkaitan dengan pengelolaan kependudukan serta penyusunan dan penyajian informasi kependudukan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang disebut motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang dapat menguntungkan atau merugikan. Keberhasilan motivasi sangat bergantung pada ketahanan pemimpin.

### **Kompensasi**

Menurut Sinambela (2016:216) Semua jenis hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kontribusi mereka sebagai fasilitas. Tujuan utama remunerasi adalah

untuk merekrut, mempertahankan, dan memberi insentif kepada individu agar sepenuhnya mendedikasikan keterampilan dan kecerdasan mereka kepada organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sedarmayanti (2017:141) Dalam upaya mempersiapkan pegawai untuk pekerjaan di masa depan di perusahaan atau organisasi, sejumlah kegiatan dan proses yang dikenal sebagai pengembangan karir pegawai digunakan. Dalam konteks ini, pengembangan berarti memiliki pemahaman bahwa perusahaan atau manajemen SDM telah menetapkan prosedur untuk membantu pegawai berkembang dalam karir mereka selama bekerja.

### **Kinerja**

Mirsal mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan perilaku kerja individu selama durasi tertentu (Raymond *et al.*, 2023:83). Kapasitas individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu dapat digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerjanya. Kinerja mencakup unsur-unsur kriteria yang ditetapkan, termasuk kualitas pekerjaan dan perilaku kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yatiningrum dkk. (2016) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Mujiati (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Shihab dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

### **Hipotesis**

- H1 : Diasumsikan adanya dampak yang signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
- H2 : Diasumsikan adanya dampak yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
- H3 : Diasumsikan adanya dampak yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode asosiatif kausal menekankan adanya interaksi sebab akibat. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo yang berjumlah 45 orang. Variabel yang diteliti adalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2),

Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 5 pilihan jawaban, yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1, TS (Tidak Setuju) skor 2, RG (Ragu-ragu) skor 3, S (Setuju) skor 4, dan SS (Sangat Setuju) skor 5.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survei dan tanya jawab. Sementara itu, data sekunder bersumber dari catatan dan dokumen yang memuat informasi umum tentang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, meliputi sejarah, tujuan, struktur organisasi, dan jumlah pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, meliputi berbagai penilaian seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda yang direpresentasikan dengan model  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis juga dilakukan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,831	0,773	0,824	0,773	> 0,294	Valid
2	0,727	0,748	0,23	0,716	> 0,294	Valid
3	0,751	0,808	0,662	0,725	> 0,294	Valid
4	0,694	0,564	0,718	0,729	> 0,294	Valid
5	0,790	0,793	0,739	0,637	> 0,294	Valid
6	0,780	0,822	0,748	0,617	> 0,294	Valid
7				0,685	> 0,294	Valid
8				0,549	> 0,294	Valid
9				0,780	> 0,294	Valid
10				0,747	> 0,294	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Melihat perolehan tabel 1 Uji Validitas dapat dari semua pengukuran diketahui variabel Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dikatakan valid karena hasil lebih dari 0,294 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Motivasi	0,856	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,848	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,845	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,881	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil perolehan tabel 2 hasil uji validitas memperlihatkan bahwa setiap variabel Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel yang dipakai dari penelitian ini ialah reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 3. Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi (X1)	.289	0,10	3.458	<10	Tidak Terjadi
Kompensasi (X2)	.598	0,10	1.672	<10	Tidak Terjadi
Pengembangan Karir (X3)	.345	0,10	1.895	<10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil Uji Multikolinearitas dari tabel 4 terlihat ketiga variabel memiliki nilai VIF <10 maka variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Motivasi (X1)	.289	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Kompensasi (X2)	.598	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Pengembangan Karir (X3)	.345	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari perolehan hasil uji gleser, dari ketiga varibel memiliki nilai melebihi dari 0,05. Maka diambil kesimpulan variabel kompetensi, kecerdasan emsional dan budaya organisasi tidak terkena gelaja heteroskedastisitas.”

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	6,962	
Motivasi (X1)	0,889	Hubungan Positif
Kompensasi (X2)	0,260	Hubungan Positif
Pengembangan Karir (X3)	0,237	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 6.962 + 0.889X1 + 0.260X2 + 0.237 + e$$

Nilai konstan sebesar 5,863 menunjukkan bahwa jika tidak ada tiga variabel—Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan Karier (X3)—nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mencapai 6,962. Koefisien regresi b1 untuk Motivasi adalah 0,889, yang menunjukkan korelasi positif antara Motivasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam Motivasi akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,889, asalkan X2 dan X3 tetap tidak berubah.

Koefisien regresi b2 untuk Kompensasi adalah 0,260, yang menunjukkan dampak positif pada

kinerja. Jika Kompensasi naik satu unit, kinerja akan meningkat sebesar 0,260, asalkan X1 dan X3 tetap tidak berubah.

Koefisien regresi b3 untuk Pengembangan Karier adalah 0,237, yang menunjukkan dampak yang menguntungkan pada kinerja. Peningkatan satu unit dalam Pengembangan Karier akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,237, jika X1 dan X2 tetap konstan. Penjelasan ini menyimpulkan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R Square	Keterangan
1	0,710	60,3% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Uji Determinan, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,603 atau 60,3%, yang menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,710 atau 71%. Sebaliknya, sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,001	< 0,05	Berpengaruh
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,128	> 0,05	Tidak Berpengaruh
Pengembangan Karir (X <sub>3</sub> )	0,238	> 0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

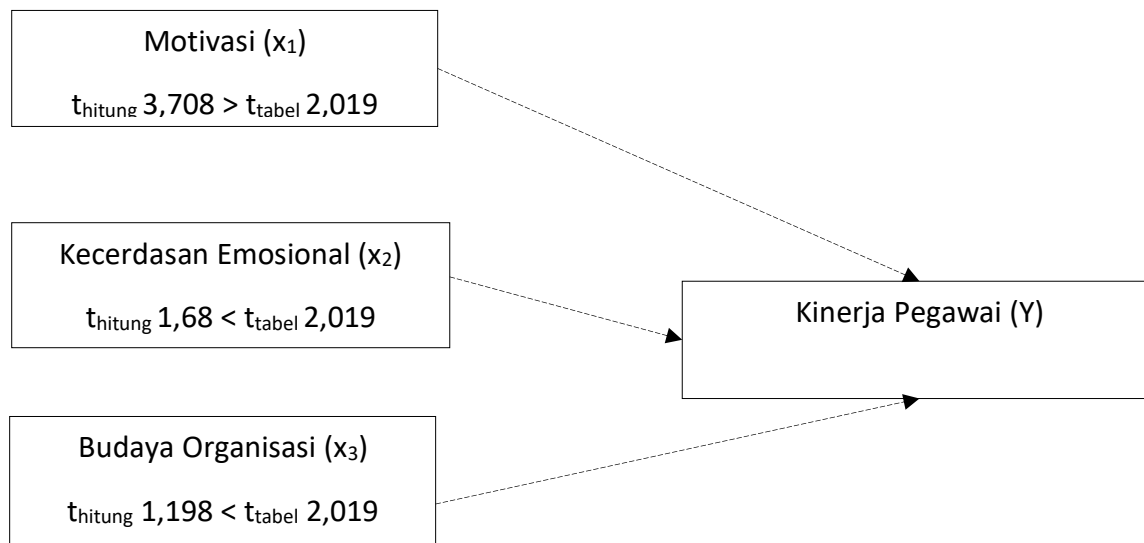
Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk variabel Kompetensi (X1) nilai t hitung sebesar 3,739 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,019 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan diterimanya  $H_a$  dan ditolaknya  $H_o$ , yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 1,553 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan diterimanya  $H_o$  dan

ditolaknya  $H_a$ , yang berarti variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, untuk variabel Pengembangan Karier ( $X_3$ ), nilai  $t$  hitung sebesar 1,198, yang berada di bawah nilai  $t$  tabel sebesar 2,019, dan nilai signifikansi sebesar 0,238, di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pembahasan



**Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir**

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji statistik. Peningkatan motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Penurunan motivasi akan berdampak buruk pada kinerja pegawai. Yatiningrum dkk. (2016) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Probolinggo.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil studi statistik menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai. Penurunan remunerasi akan berdampak buruk pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Mujiati (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Shihab dkk.

(2022) memperkuat temuan ini.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil studi statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Singkatnya, kinerja pegawai tidak akan meningkat dengan cepat karena peningkatan pertumbuhan karier; sebaliknya, kinerja akan menurun karena kurangnya pengembangan karier. Penelitian sebelumnya oleh Putri & Ratnasari (2019) menunjukkan dampak yang signifikan dan positif dari Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karier, dan Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero).

### **PENUTUP / KESIMPULAN**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, sedangkan Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di instansi yang sama. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong individu untuk berprestasi dalam tugasnya. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas parameter penelitian dengan memasukkan lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, dengan menggunakan metrik yang sama.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adih Supriadi, SE., MM., C., Ani Kusumaningsih, S.T., M. M., Kohar, S.E., M. ., Andri Priadi, S.E., M. M., Dr. Andi Yusniar Mendo, SE., M., Dr. Lisda L. Asi. S.Pd., M. S., Dr. Robiyati Podungge, S.Pd., M. A., HJ. Afriyana Amelia Nuryadin, SKM., M. K., Agus Hakri Bokingo, S.Pd., M. S., & Fiesty Utami, SST., M.Sc., C. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Tahta Media Group.
- Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani, V. A. (2020). Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Jejak Publisher.
- Bambang Dwi Suseno, U. W. N., Fidziah, Suandi Silalahi, Encep Saefullah, Muhammad Saleh, Tabroni, Edi Muhammad Abduh, S., Icin Quraysin, Fatari, I. S. L., & Risma Eka Desiyani, Sigit Auliana, Andi Hasryningsih, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Darmawana, A., Anggelinab, Y., & Sunardic. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan. 12(1), 47–56.  
<https://doi.org/10.32502/jjmn.v12i1.5142>.
- Dr. Imam Machali, M. P. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Dr. Atty Tri Juniarti, S.E., M. S., & Darra Putri Gusti, S. E. (2021). FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA. CV. PENA PERSADA.
- Dr.Tuti Khairani Harahap, S.Sos, M. S., Syahrial Hasibuan, ST., M., Rizka Nugraha Pratikna, SE., M., Dr.

- Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M. S., Ni Nyoman Ari Novarini, SE, M. ., Wilda Widiawati, S.E.Sy., M. M., Regi Sanjaya, S.E., M. M., Andi Sawe Riesso, S.E., M. S., Dr. Noor Azida Batubara, M. A., Nurdiana, S.P., M. S., Suyanto, S.Kp, M. K., & Abdurrahim, SEI., M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Dr. Tun Huseno, S.E., M. S. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E., M. M. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Hadyati Harras, Endang Sugiarti, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Indasari, H., Hudzafidah, K., & W, M. T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(5), 751–760.
- Khoria, I., Hendra, J., & Rahajeng, Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 2(1), 11–20.
- Mochammad Chabachib, M. I. A. (2020). *Monograf Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi*. UPT UNDIP Press Semarang.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., A. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Raymond, SE., M. S., Dian Lestari Siregar, SE., M. S., Dr. Mohamad Gita Indrawan, S.T., M. M., dr. Muthia Sukma, M., Hartati, SKM, M., Vivi Nila Sari, S.E., M. M., Resti Syafitri Andra, S.AB., M. A., dr. Bella Lucinta Rillova Arif Lubis, M. K. ., Mirsal, S.E. Sy, M. ., Dori Mittra Candana, S.E., M. M., M. Afuan, S.E, M.M.. Marta Widian Sari, S.E, M. ., Dr. Rosyida Nurul Anwar, M. P. ., Budi Juliardi, S.H., M. P., & Andy Novrianto, S.E., M. M. (2023). *Sumber Daya Manusia*. CV. Gita Lentera.
- Rahmadani, A. P., Ngatimun, & Nafis, R. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(4), 491–500.
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, J. W. K., Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, E. S., & Ratni Purwasih, S. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Salamullah, A., Elly, M. I., & Junaidi. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, 1(4), 871–880.