

Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Danang Eko Saputro¹, Fahrur Rozi²,

^{1,2}Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

DOI: 10.15294/baej.v4i3.73699

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima, 23 November 2023
Disetujui, 13 Desember 2023
Dipublikasikan, 31 Desember 2023

Keywords:

Work Performance, Compensation, Skills, and Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Grobogan sebanyak 289 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 168 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = 8,173 - 0,008X_1 + 0,057X_2 + 0,781 + e$. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 2) Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 3) Ada pengaruh positif dan tidak signifikan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan

Abstract

This purpose of the this study is to determine wheter there is a positive and significant influence of compensation, skills, and work motivation on the work performance of PDAM Grobogan Regency employees simultaneously or partially. The population of this research is PDAM Grobogan Regency employees with a total of 289 employees. The research sample was 168 respondents. This study used a quantitative approach and data collection using a questionnaire. The data analysis method used is descriptive analysis, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results of multiple regression analysis in this study are $Y = 8.173 - 0.008X_1 + 0.057X_2 + 0.781 + e$. The research results show: 1) There is a simultaneous positive and significant influence between compensation, skills and work motivation on the work performance of Grobogan Regency PDAM employees. 2) There is a negative and insignificant influence of compensation on the work performance of Grobogan Regency PDAM employees. 3) There is a positive and insignificant influence of expertise on the work performance of Grobogan Regency PDAM employees. 4) There is a positive and significant influence of work motivation on the work performance of PDAM Grobogan Regency employees.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia usaha khususnya berkaitan dengan perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan sangat pesat, sehingga mendorongnya menuju arah pembangunan yang lebih maju serta berdampak pada kemampuan untuk bersaing. Di era globalisasi ini, setiap perusahaan berlomba-lomba untuk bersaing dalam memajukan perusahaannya masing-masing. Persaingan tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kerugian atau bahkan perusahaan terpaksa tutup, terlebih lagi persaingan semakin terasa dengan diberlakukannya pasar bebas dan perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat melakukan segala upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk menyongsong persaingan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing.

Faktor utama untuk menyongsong persaingan ialah perbaikan pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. SDM memiliki peran sangat penting bagi tercapainya kinerja karyawan, karena SDM berkaitan erat dengan keberhasilan serta kegagalan perusahaan ataupun individu yang terdapat pada suatu organisasi didalam melaksanakan setiap tugas serta fungsinya pada suatu organisasi tersebut. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai

tujuannya.

Prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara efektif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukannya. Rivai, dkk. menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai pengembangan karier yang baik (Nasution & Rahayu, 2020). Menurut Dharma bahwa terdapat beragam faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang individu, faktor tersebut yaitu seperti kuantitas kerja yang meliputi target atau sasaran kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu (Nasution & Rahayu, 2020). Standar pengukuran penilaian prestasi kerja di PDAM Kabupaten Grobogan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3. Penilaian ini dilakukan oleh atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sekali.

Prestasi kerja dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan para pegawai. Hal ini prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi tubuh organisasi serta pegawai itu sendiri, karena seorang pegawai tanpa adanya prestasi kerjanya maka akan berdampak pada harapan atau keinginan yang ingin dicapai organisasi. Hasil yang tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan organisasi akan dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi serta menghambat jalannya program

organisasi tersebut yang telah dirancang sebelumnya. Sukses atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat di ketahui atau dilihat apabila organisasi mencapai hasil prestasi kerjanya itu sendiri.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 pegawai PDAM Kabupaten Grobogan terdapat masalah

terkait prestasi kerja pegawai sehingga memperkuat penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 30 pegawai PDAM Kabupaten Grobogan dapat dinilai pada tabel 1 mengenai prestasi kerja pegawai yang masih rendah didasari oleh beberapa indikator sebagai berikut:

Tabel 1. Fenomena Prestasi Kerja

Indikator	Fenomena
Kualitas kerja	Masih ada pegawai yang tidak menetapkan target dalam bekerja
Kuantitas kerja	Terdapat pegawai yang ketika mendapat tugas tidak langsung dikerjakan dan menunda tugas
Kerjasama	Masih ada pegawai yang kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja lain
Sikap pegawai	Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai masih memerlukan pembenahan yang baik, sehingga pekerjaan lebih efektif dan tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan optimal. Anggrainy, dkk (2018) mengemukakan bahwa rendahnya prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari (1) kualitas kerja yang dihasilkan kurang sesuai, atau kualitas kerja yang dihasilkan masih rendah, (2) kuantitas kerja yang dihasilkan belum sesuai target, dimana banyak pegawai tidak dapat mencapai target, (3) ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, (4) tingkat kehadiran pegawai masih rendah dimana pegawai tidak tepat waktu masuk kantor, (5) pegawai jarang mampu bergantung kepada rekan kerja (kemandirian) dan (6) pegawai mampu menjalankan tanggung jawab dengan baik.

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam Melaksanakan tugas dan

Tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya (Rismawati et al., 2018). Oleh karena itu, prestasi kerja harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Temuan Nuraeni, dkk (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi diberikan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Menurut temuan Anggrainy, dkk (2018) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi yang

sesuai maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Yona (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan Lestiana & Suryadi (2019) juga menyatakan bahwa keahlian mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika keahlian yang dimiliki oleh pegawai meningkat maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai suatu perusahaan.

Temuan Falilah & Wahyono (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitulu (2020), bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai motivasi dan kemampuan kerja yang kuat untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Motivasi dan kemampuan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan membuat karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaannya secara maksimal, sehingga perusahaan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, antara lain kenaikan jabatan, bonus, dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya, agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang inovatif dan kreatif yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan dalam maupun luar perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dibutuhkan motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan *phenomena gap* yang didukung dengan adanya *research gap*,

maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: (1) kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. (2) kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. (3) keahlian terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. (4) motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Grobogan sebanyak 289 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dan diperoleh sampel 168 responden. Data dikumpulkan dengan angket dan dianalisis dengan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif persentase gambaran mengenai prestasi kerja, nilai angka indeks prestasi kerja secara keseluruhan sebesar 75% termasuk dalam kriteria tinggi dengan 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, dan sikap pegawai. Indikator kualitas kerja memperoleh persentase sebesar 80% termasuk dalam kriteria tinggi, kuantitas kerja memperoleh persentase sebesar 75% termasuk dalam kriteria tinggi, konsistensi pegawai memperoleh persentase sebesar 74% termasuk dalam kriteria tinggi, kerjasama memperoleh persentase sebesar 73% termasuk dalam kriteria tinggi, serta sikap pegawai memperoleh persentase sebesar 72 % termasuk dalam kriteria tinggi.

Dengan perolehan skor 75% dengan 115 responden (69%) dan 39 responden (23%) termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Tidak ada tanggapan pada kelompok sangat rendah, sedangkan 14 responden (8%) dikategorikan rendah.

Analisis deskriptif persentase gambaran mengenai kompensasi, nilai indeks kompensasi secara keseluruhan sebesar 62% termasuk dalam kriteria rendah dengan 3 indikator yaitu gaji, tunjangan, dan insentif. Indikator gaji memperoleh persentase sebesar 67% termasuk dalam kriteria tinggi, tunjangan memperoleh persentase sebesar 59% termasuk dalam kriteria rendah, serta insentif memperoleh persentase sebesar 59% termasuk dalam kriteria rendah. Dengan perolehan skor 62% dengan 55 responden (33%) dengan kategori tinggi sedangkan kategori sangat tinggi masing-masing sebanyak 11 responden (6%). Sedangkan sebanyak 95 responden (57%) masuk dalam kategori rendah, hanya 7 responden (4%) yang masuk dalam kategori sangat rendah.

Analisis deskriptif presentase gambaran mengenai keahlian, nilai indeks keahlian secara keseluruhan sebesar 84% termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan 4 indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan sikap. Indikator pengetahuan memperoleh persentase sebesar 86% termasuk dalam kriteria sangat tinggi, pemahaman memperoleh persentase sebesar 85% termasuk dalam kriteria sangat tinggi, keterampilan memperoleh persentase sebesar 83% termasuk dalam kriteria sangat tinggi, serta sikap memperoleh persentase sebesar 80% termasuk dalam kriteria tinggi. Dengan perolehan skor 84% dengan 66 responden

(39%) dan 102 responden (61%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan tinggi. Tidak ada tanggapan pada kelompok rendah dan sangat rendah.

Koefisien regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,173 - 0,008X_1 + 0,057X_2 + 0,781 + e$$

Koefisien regresi linier berganda kompensasi sebesar -0,008 bertanda negatif. Artinya jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, sedangkan variabel keahlian dan motivasi kerja memiliki nilai tetap, maka variabel prestasi kerja menurun sebesar 0,008. Koefisien variabel kompensasi bernilai negatif artinya terdapat hubungan yang negatif antara variabel kompensasi dengan prestasi kerja yaitu semakin tinggi kompensasi maka prestasi kerja semakin menurun. Selain itu diperoleh dari t hitung sebesar -0,100 pada taraf signifikansi 0,921 yang berarti terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja.

Koefisien regresi linier berganda keahlian sebesar 0,057 bertanda positif. Artinya jika variabel keahlian meningkat satu satuan, sedangkan variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai tetap, maka prestasi kerja nilainya meningkat sebesar 0,057. Koefisien variabel keahlian bernilai positif artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel keahlian dengan prestasi kerja yaitu semakin tinggi keahlian maka prestasi kerja semakin meningkat. Selain itu diperoleh dari t hitung sebesar 0,437 pada taraf signifikansi 0,663 yang berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan keahlian terhadap prestasi kerja.

Koefisien regresi linier berganda motivasi kerja sebesar 0,781 bertanda positif. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, sedangkan variabel kompensasi dan keahlian memiliki nilai tetap, maka prestasi kerja nilainya meningkat sebesar 0,781. Koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka prestasi kerja semakin meningkat. Selain itu diperoleh t hitung sebesar 8,039 pada taraf signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Uji signifikansi simultan (Uji F) dengan $n = 168$, f tabel = 2,66. Diperoleh nilai $F = 26,172$ dan $sig = 0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji parsial (Uji t) pada variabel kompensasi terhadap prestasi kerja diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,921 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $-0,100 < 1,974$, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar $-0,008$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. Sehingga H_{a2} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan ditolak.

Pada variabel keahlian terhadap prestasi kerja diperoleh nilai signifikansi keahlian sebesar $0,663 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $0,437 > 1,974$, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients*

sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan.

Sehingga H_{a3} yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan ditolak.

Pada variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, nilai t hitung sebesar $8,039 > 1,974$, dan nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan sehingga H_{a4} diterima.

Koefisien determinasi simultan (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yaitu kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,311. Hasil tersebut diubah dalam bentuk persentase dengan mengalikan 100% sehingga diperoleh hasil sebesar 31,1%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Koefisien determinasi parsial (r^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat

dari nilai parsial variabel kompensasi - 0,008. Sehingga besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu $0,00006 \times 100\% = 0,006\%$. Nilai parsial pada variabel keahlian 0,034. Sehingga besarnya pengaruh keahlian terhadap prestasi kerja yaitu $0,00115 \times 100\% = 0,115\%$. Nilai parsial pada motivasi kerja 0,532. Sehingga besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja yaitu $0,283 \times 100\% = 28,3\%$. Dalam perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan kompensasi dan keahlian.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 2) Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 3) Ada pengaruh positif dan tidak signifikan keahlian terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Kabupaten Grobogan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Mag-*

ister Manajemen, 2(1), 1–10.

Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Boyolali: Lakeisha.

Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 8(3), 889–910.

Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.

Lestiana, R. D., & Suryadi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Keahlian, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Metro Reva. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 105–112.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maryance, R. T., Dewi, C., Yani, M., Sanwil., Adawiyah, F., Tahrim, T., Wirda., Septisia, R., Sayed., Bahera. (2022). *Teori Dan Aplikasi Supervisi Pendidikan*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Napitulu, F. A. M. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Situasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Flora Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi

Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir

Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 494-496.

Nuraeni., Herison, R., & Fachmi, M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Applied Managemen and Business Research*, 1-4.

Rismawati., & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja Dan Prestasi Perawat*. Pasuruan: Qiara Media.

Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 27-35.

- Ekonomi Tahun Angkatan 2014-2016). *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4.
- Noviantoro, G. (2017). *Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Motivasi, Berwirausaha Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Puspita Rahayu, E., & Nugroho Sulistyowati, S. (2022). Pengaruh Media Sosial dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 7(Tahun), 12–23.
- Rahayu, E., & Laela, S. (2018). *Pengaruh Minat Berwirausaha Dan Penggunaan Sosial Media Terhadap Kewirausahaan Mahasiswa* (Vol. 20). <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>
- Satrionugroho, B., & Tomo, S. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Minat Mahasiswa untuk Berwirausaha Di Bidang Teknologi. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIKOMSiN)*, 8(2). <https://doi.org/10.30646/tikomsin.v8i2.516>
- Santoso, JTB, Dian Fithra Permana, Hana Netti Purasani. (2021). The Role of Peers in Encouraging the Students Digi-preneur Intentions. *ICE-BEES*, July 27-28. DOI 10.4108/eai.27-7-2021.2316883
- Santoso, JTB dan Ahmad Nurkhin. (2022). Student Digi-preneur: The Role of Peer Team-Based Learning and Project-Based Learning. *Dinamika Pendidikan* 17 (2) 215-226
- Sumerta, I. K., Redianingsih, N. K., Pranawa, I. M. B., & Indahyani, D. N. T. (2020). Pengaruh Tingkat Penggunaan Media Sosial Dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Perguruan Tinggi Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Suratno, Kohar, F., Rosmiati, & Kurniawan, A. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Media Sosial, Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Siswa/I Pada Smk Negeri 1 Kota Sungai Penuh*. 1(5). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Susilawaty, E. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Media sosial Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. In *Journal of Business Administration (JBA)* (Vol. 2, Issue 1).
- Yusmira, E., Marwati, & Rakib, M. (2019). *Faktor-faktor Yang Memengaruhi Minat Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Yang memiliki Usaha Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar)*.