

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,
AKUNTABILITAS KINERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK GRESIK**

SKRIPSI

Oleh
NABILAH AYU JESICA
NIM : 08010321020



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2024**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Nabilah Ayu Jesica, 08010321020, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 18 Desember 2024



Nabilah Ayu Jesica
NIM. 08010321020


PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 10 Desember 2024

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'N' followed by a long horizontal stroke that tapers to a point on the right.

Hj. Nurlailah, SE, MM

NIP. 196205222000032001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, AKUNTABILITAS KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK GRESIK

Oleh

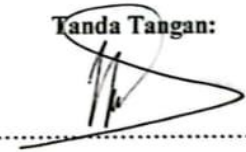

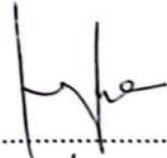

Nabilah Ayu Jesica

NIM : 08010321020

Susunan Dewan Penguji:

1. Hj. Nurlailah, SE, MM
NIP. 196205222000032001
(Penguji 1)
2. Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.,
CHRM.
NIP. 196806212007011030
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, S. Ag. M.Si.
NIP. 197011161999031001
(Penguji 3)
4. Dra. Susilowati, M.M.
NIP. 196006131990032002
(Penguji 4)

Tanda Tangan:


.....

.....

.....

.....

Surabaya, 23 Desember 2024



Dekan,
Dr. Saiful Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NABILAH AYU JESICA
NIM : 08010321020
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : ayujesica23@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, AKUNTABILITAS KINERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK
GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Januari 2024

Penulis

(Nabilah Ayu Jessica)

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Semen Indonesia Logistik Gresik” penelitian ini berawal dari kebutuhan untuk memahami faktor – faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PT. Semen Indonesia Logistik Gresik, sebuah perusahaan logistik yang beroperasi di tengah dinamika bisnis yang kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, akuntabilitas kinerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari hasil kuesioner, sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari jurnal, *website* dan buku. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Perhitungan didapat dari jumlah sampel sebanyak 80 pegawai PT. Semen Indonesia Logistik Gresik. Dalam menguji *instrument* dan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 27.

Hasil penelitian pada pegawai PT. Semen Indonesia Logistik Gresik menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua akuntabilitas kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketiga, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Saran, bagi perusahaan diharapkan mampu menyelaraskan pelatihan dengan kebutuhan kerja, memperkuat keterampilan komunikasi dan memberikan motivasi melalui penghargaan serta insentif. Evaluasi kinerja yang transparan, sanksi yang adil dan peningkatan kompensasi juga penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas Kinerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The study entitled "The Influence of Human Resource Quality, Performance Accountability and Compensation on Employee Performance at PT. Semen Indonesia Logistik Gresik" this study began with the need to understand the factors that influence employee performance at PT. Semen Indonesia Logistik Gresik, a logistics company operating in the midst of competitive business dynamics. The purpose of this study is to analyze the influence of human resource quality, performance accountability and compensation partially on employee performance.

This study is a quantitative study that uses primary and secondary data. Primary data is obtained from the results of the questionnaire, while secondary data is obtained from journals, websites and books. The sampling technique used in this study is purposive sampling. The calculation was obtained from a sample of 80 employees of PT. Semen Indonesia Logistik Gresik. In testing the instruments and hypotheses in this study using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27.

The results of the study on employees of PT. Semen Indonesia Logistik Gresik show that the quality of human resources affects employee performance. Second, performance accountability affects employee performance. Third, compensation affects employee performance. Suggestions, for companies are expected to be able to align training with work needs, strengthen communication skills and provide motivation through awards and incentives. Transparent performance evaluation, fair sanctions and increased compensation are also important to support employee productivity and welfare.

Keywords: Human Resource Quality, Performance Accountability, Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian	4
1.4.1 Untuk Universitas	5
1.4.2 Untuk Perusahaan PT. Semen Indonesia Logistik.....	5
1.4.3 Untuk Pegawai Perusahaan	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Teori Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow	6
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia	10
2.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	10
2.3 Akuntabilitas Kinerja	11
2.3.1 Pengertian Akuntabilitas Kinerja.....	11
2.3.2 Prinsip Akuntabilitas Kinerja.....	13
2.3.3 Indikator Akuntabilitas Kinerja	13
2.4 Kompensasi	14
2.4.1 Pengertian Kompensasi	14
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	15
2.4.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17

2.4.4	Indikator Kompensasi	18
2.5	Kinerja Pegawai	18
2.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.5.2	Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	19
2.5.3	Indikator Kinerja Pegawai.....	21
2.6	Penelitian Terdahulu	22
2.7	Kerangka Berpikir	25
2.8	Hipotesis	26
2.8.1	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai	26
2.8.2	Pengaruh Akuntabilitas Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.8.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	28
BAB III.....		30
METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Definisi Operasional.....	35
3.5	Variabel Penelitian	37
3.6	Data dan Sumber Data.....	37
3.6.1	Sumber Data Primer.....	37
3.6.2	Sumber Data Sekunder.....	37
3.7	Teknik Pengumpulan Data	38
3.8	Uji Instrumen.....	39
3.8.1	Uji Validitas	39
3.8.2	Uji Reliabilitas	40
3.8.3	Teknik Analisis Data	41
BAB IV.....		47
HASIL PENELITIAN		47
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	47
4.1.1	Gambaran umum objek penelitian.....	47
4.1.2	Karakteristik responden.....	50
4.1.3	Gambaran Distribusi Frekuensi Item	53
4.2	Uji Kualitas Data	57

4.2.1	Uji Validitas	57
4.2.2	Uji Reliabilitas	59
4.3	Uji Kualitas Data	60
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	60
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.3.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	63
4.3.5	Analisis Regresi Linier berganda.....	64
4.3.6	Uji Koefisien Determinasi	66
4.3.7	Uji Hipotesis	67
4.3.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V		79
KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		81
Lampiran		85
Lampiran 1. Biodata Peneliti		85
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian		86
Lampiran 2. Surat perizinan penelitian		91
Lampiran 4. Tabulasi Data Responden		92

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Abraham Maslow	6
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.3 Logo Perusahaan	47
Gambar 4.4 Kantor Pusat PT. Semen Indonesia Logistik Gresik	47



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai.....	31
Tabel 3.3 Tabel Jumlah Sampel Berdasarkan Jumlah Populasi	34
Tabel 3.4 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.5 Skor Skala Likert 4.....	38
Tabel 4.6 Jenis Kelamin	51
Tabel 4.7 Usia.....	51
Tabel 4.8 Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.9 Pendapatan	53
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	54
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Akuntabilitas Kinerja.....	54
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.21 Hasil Uji F	68
Tabel 4.22 Hasil Uji T	70

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, S., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2024). *Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Finansial Dan Faktor Psikologis Terhadap Akuntabilitas Kinerja*. 24(02), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jap.v24i2.11653>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Arief, I. R. Z., & Wiratno, A. (2023). Kinerja Pegawai, Apa Saja Yang Mempengaruhinya? *Jurnal Darma Agung*, 31(4), 662–673. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i4.3226>
- Armereo, C. (2021). Analisis Good Corporate Governance Pada Pengelolaan Keuangan di Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang. *Jurnal Ekombis Review*, 9(2), 241–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1355>
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS. *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/m3qxs>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455–1466. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3993>
- BPKP, & LAN. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance: Modul 1 dari 5 Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*.
- Dion, D. S., Emilisa, N., & Citra, F. L. (2022). Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia

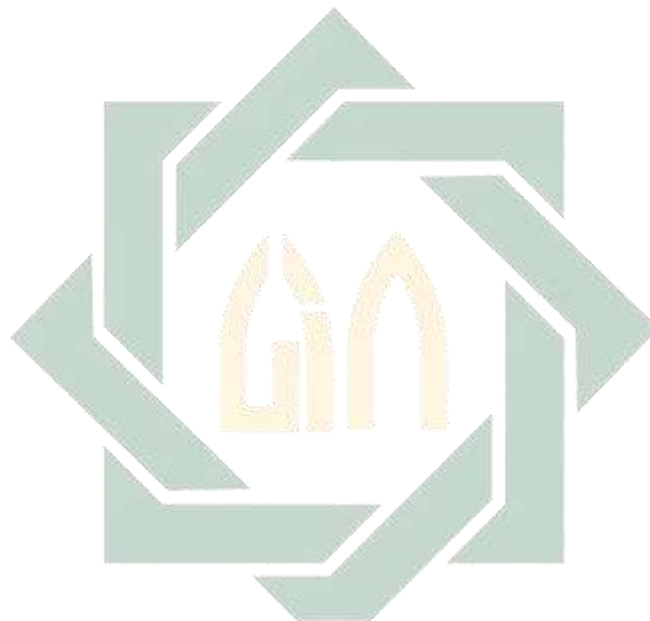
- Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Fauziah, F. N. (2022). *Intellectual Capital dan Nilai Perusahaan pada Perusahaan yang Tercatat di IDX ESG Leaders*. 2(1), 1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/edukasia.v14i2.5292>
- Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. 204–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.54>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Rajawali (ed.); 1 ed.).
- Maolani, D. Y., Septriadi, A., Dewi, A. P., & Haque, D. R. D. (2023). Peran Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(2), 31–35. <https://doi.org/https://jurnal.panengen.com/index.php/djods/>
- Masram, & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sidoarjo, Zifatama Publisher, Anggota IKAPI No. 149/JTI/2014 Cetakan*.
- Maulidiana, U., Zainuddin, & Rusmina, C. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.32672/konstruktivis.v4i2.4714>
- Melani, Jumawan, Navanti, & Dovina. (2024). *Pentingnya Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Karang Taruna Desa*. 1192, 304–317. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1506%0A>
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857–4868. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1780>
- Nur Hadi, & Suyanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rembang. *Soetomo Business Review*, 3(2), 285–299. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/sbr.v3i2.5372>

- Nurhasanah, S. (2024). Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Perfect Education Fairy*, 2(3), 142–152. <https://doi.org/10.56442/pef.v2i3.844>
- Pratama, Y. (2024). Akuntabilitas Pelaksanaan Program Bantuan Langsung Tunai Dana Desa (Blt-Dd) Di Desa Titian Resak Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. In *Rony Jaya* (Vol. 15, Nomor 1). <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/83619>
- Puryana, P. P., & Okta, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Ramadhani, D. G., & Sulistiyawan, E. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 4(4), 44–54. <https://doi.org/10.36456/JSBR.V4I4.8568>
- Sanger, O. C., Wokas, H. R. N., & Suwetja, I. G. (2023). Analisis Akuntabilitas Pelaporan Alokasi Dana Kelurahan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Kantor Kelurahan Titiwungen Selatan. *Jurnal LPPM Bidang EkoSusBudKam*, 7(4), 269–276.
- Sawir, M. (2022). Konsep Akuntabilitas Publik. *Publikasi Jurnal*, 1–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.54>
- Sevynica, & Alex. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *JEKU (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Sugiyono. (2019). *metode peneltiian kuantitatif* (2 ed.). Alfabeta.
- Umam, K., & Akbar Yazidurrahma. (2024). *Islamisasi Teori Kebutuhan Abraham*

Maslow. 9(1), 1–13.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28944/dirosat.v9i1.1583>

Yanti, D. A. W., & Mursidi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

Yukama, E., Meita, & Sofian, I. (2020). Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri. *Effect of the ...*, 1–16.
<http://repository.stei.ac.id/id/eprint/2251>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A