



## Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Komitmen Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo

Miftahul Hasan<sup>1</sup>, Joni Hendra<sup>2\*</sup>, Agustina Pujiastuti<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [jonihendra@upm.ac.id](mailto:jonihendra@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Reset ini dilakukan oleh BKPSDM Kota Probolinggo untuk mengetahui bagaimana budaya kerja, komitmen, dan kecerdasan intelektual memengaruhi hasil kerja pegawai. Reset kuantitatif berdasarkan hubungan asosiatif kausal, atau jenis reset yang digunakan Dengan reset ini, total sampel responden yang digunakan adalah 42. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel. Uji validitas, reliabilitas, analisis penentuan R<sup>2</sup>, dan hipotesis dilakukan untuk menunjukkan dan memverifikasi ini. Jumlah pemeriksaan menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan intelektual memengaruhi kinerja karyawan BKPSDM di Kota Probolinggo, (2) sementara komitmen memengaruhi kinerja karyawan BKPSDM di Kota Probolinggo. (3) Budaya kerja memengaruhi kinerja pekerja di BKPSDM Kota Probolinggo.

**Kata kunci : Kecerdasan Intelektual, Komitmen Budaya Kerja Dan Kinerja**

### ABSTRACT

*This reset was carried out by the Probolinggo City BKPSDM to find out how work culture, commitment, and intellectual intelligence affect employee work results. Quantitative reset based on causal associative relationship, or type of reset used with this reset, the total sample of respondents used was 42. Saturated sampling is a sampling method. Validity, reliability, R<sup>2</sup> determination analysis, and hypothesis tests are performed to demonstrate and verify this. The number of examinations shows that: (1) Intellectual intelligence affects the performance of BKPSDM employees in Probolinggo City, (2) while commitment affects the performance of BKPSDM employees in Probolinggo City. (3) Work culture affects worker performance in BKPSDM Probolinggo City.*

**Keyword : Intellectual intelligence, commitment, work culture and performance**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diperlukan. (Sudaryono dan Ariwibowo 2018), Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya bagi organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja termasuk kecerdasan intelektual, komitmen, dan budaya kerja.

Kecerdasan intelektual, menurut Malik dalam (Ginting, Efendi, dan Tarigan 2020), adalah kecerdasan yang berkaitan dengan proses kognitif seperti berpikir, kemampuan untuk terhubung dan menilai atau mempertimbangkan sesuatu, atau kecerdasan yang berkaitan dengan strategi pemecahan masalah menggunakan logika. Kemampuan untuk menerima, menyimpan, dan memproses data dikenal sebagai kecerdasan ini.

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan setia terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, menurut Wibowo dalam (Susanto dan Sukoco 2019). Loyalitas karyawan tercermin dalam keinginan mereka yang kuat untuk tetap bersama organisasi dan keengganan mereka untuk meninggalkannya.

Budaya kerja memiliki makna yang sangat dalam, karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang lebih besar dalam menghadapi tantangan masa depan, kata (Adha, Qomiah, dan Hafidzi, Nawawi 2019). Karyawan kecerdasan intelektual (IQ), komitmen dan budaya kerja yang baik diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi Banyak karyawan BKPSDM yang mematuhi peraturan, dan beberapa dari mereka senang menerima pujian dari rekan kerja dan atasan atas kedisiplinannya, seperti tiba tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Namun, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa kemampuan mereka dan komitmen organisasi masih kurang dari yang diharapkan. Badan Kota Probolinggo (BKPSDM) sangat mengutamakan kerja sama tim, serta keteraturan dan ketepatan dalam bekerja. Karena banyak karyawan hanya berkonsentrasi pada pekerjaan mereka sendiri, hubungan antara mereka seringkali tidak bekerja sama. Setelah mereka menyelesaikan tugas, mereka dapat duduk dan menunggu tugas berikutnya. Hal ini dapat berdampak pada efisiensi perusahaan secara keseluruhan dan dinamika tim. Jika karyawan Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia tidak memahami budaya kerja pemerintah, mereka akan sulit bekerja dan bersosialisasi di lingkungan pekerjaan .

### Rumusan Masalah

Bagaimana dampak kecerdasan Intelektual pada hasil kerja pegawai bagi BKPSDM Kota Probolinggo? Apakah ada dampak komitmen terhadap hasil kerja pegawai bagi BKPSDM Kota Probolinggo? Apakah ada dampak budaya kerja pada hasil kerja pegawai bagi BKPSDM Kota Probolinggo?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kapasitas intelektual, analisis, logika, dan proporsi. Kecerdasan ini adalah kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan memproses informasi dalam fakta, kata Rahmasari dalam (Ginting et al. 2020). Selain itu, menurut Robbins dan Hakim dalam (Ginting et al. 2020), ciri-ciri kecerdasan intelektual termasuk: Pemahaman verbal, penalaran induktif, penalaran deduktif, dan ingatan

### Komitmen

Robbins dalam (Nyoman Sulasmi dan Mertayani Sari Dewi 2022) menyatakan bahwa menyatakan keterlibatan karyawan adalah upaya untuk terlibat dalam perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Menurut Cowday, Steer, dan Porter (dalam Nyoman Sulasmi dan Mertayani Sari Dewi, 2022), keterlibatan karyawan dapat digambarkan dengan cara berikut: 1. Jadilah kuat untuk dipekerjakan: rasa memiliki dan tekad terhadap organisasi. 2. Bekerja keras untuk agensi: kesediaan karyawan untuk menginvestasikan upaya dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. 3. Nilai agensi yang sama: keselarasan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi. 4. Tujuan yang sama: keselarasan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Ini adalah beberapa contoh bagaimana keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja mereka sendiri dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### Budaya kerja

Menurut Nawawi dalam (Adha et al. 2019), budaya kerja didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi secara konsisten. Moral organisasi dan kesepakatan mengatakan bahwa kebiasaan ini harus dihormati di tempat kerja untuk mencapai tujuan, meskipun tidak selalu ada sanksi jelas untuk melanggarnya. Menurut penelitian ini, indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: 1. Bekerja sesuai dengan tanggung jawab 2. Komitmen kerja 3. Tanggung jawab kerja 4. Kerja sama timbal balik 5. Kejujuran

### Kinerja

Menurut (Sudaryo et al. 2018), kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang berkontribusi pada organisasi dan seberapa baik mereka melakukan tugas tersebut. Kinerja karyawan, menurut (Robbins 2018), dapat didefinisikan sebagai jumlah usaha yang dilakukan seseorang untuk memasukkan semangat dan dorongan ke dalam tugas yang mereka selesaikan. Kualitas: Tingkat keunggulan dalam pekerjaan yang dilakukan, adalah salah satu indikator kinerja, menurut (Setiana 2018). Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dibuat atau selesai. Ketepatan waktu: Kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu dan jadwal. Efektivitas: Sejauh mana suatu tugas mencapai hasil yang



diharapkan. Kemandirian: Kemampuan untuk melakukan tugas tanpa bantuan orang lain dan secara mandiri.

### Penelitian Terdahulu

Menurut (Badewin dan Kurnia 2022), pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di Pekanbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan numerik, pemahaman verbal, penalaran induktif dan deduktif, serta memori. (Susanto dan Sukoco 2019) menyatakan bahwa percobaan dengan topik pengaruh persaingan, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Percobaan dengan topik pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kata Adha et al. (2019).

### Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh secara parsial antara social support terhadap kinerja karyawan di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Probolinggo (Ginting, Efendi, & Tarigan 2020)

H2: Diduga ada pengaruh secara parsial antara social support terhadap kinerja karyawan di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Probolinggo (Susanto dan Sukoco (2019).

H3: Diduga ada pengaruh secara parsial antara social support terhadap kinerja karyawan di Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Probolinggo (Adha et al. (2019).

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan teori hubungan kausal. Sebaliknya, metode riset adalah penelitian kuantitatif. Semua pegawai BKPSDM Kota Probolinggo, termasuk pimpinan, diambil sebagai sampel jenuh menggunakan metode sampel ketidakmungkinan. Data yang digunakan adalah data primer, yang terdiri dari penyebaran kuesioner, dan data sekunder, yang terdiri dari dokumentasi instansi. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan hipotesis F dan t termasuk dalam pemeriksaan (Rahmansyah et al., 2021, 2022).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,566	0,741	0,548	0,412	>0,304	Valid
2	0,809	0,769	0,774	0,675	>0,304	Valid
3	0,866	0,838	0,830	0,761	>0,304	Valid
4	0,812	0,750	0,723	0,677	>0,304	Valid
5	0,689		0,484	0,527	>0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  variabel kecerdasan intelektual, komitmen, budaya kerja dan kinerja lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator setiap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada diatas nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,304.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kecerdasan Intelektual	0,812	>0,6	Reliabel
Komitmen	0,767	>0,6	Reliabel
Budaya Kerja	0,713	>0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,611	>0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

##### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.0,117	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat tabel *one sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,117 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau  $0,117 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.



### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan intelektual X1	.803	0,10	1.245	10	Tidak Terjadi
Komitmen X2	.841	0,10	1.189	10	Tidak Terjadi
Budaya kerja X3	.937	0,10	1.067	10	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil diatas diperoleh nilai *Tolerance* variabel Kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) yaitu  $0,803 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,245 < 10$ . Nilai *Tolerance* variabel Komitmen ( $X_2$ ) yaitu  $0,841 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,189 < 10$ . Nilai *Tolerance* variabel Budaya Kerja ( $X_3$ ) yaitu  $0,937 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,067 < 10$ . Maka hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
Kecerdasan intelektual (X1)	.657	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
Komitmen (X2)	.659	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
Budaya kerja (X3)	.754	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil uji glejser diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kecerdasan Intelektual yaitu  $0,657$ , variabel Komitmen yaitu  $0,659$ , variabel Budaya kerja yaitu  $0,754$ , lebih besar dari  $0,05$  sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	1,394	
Kecerdasan intelektual (X1)	,329	Hubungan Positif
Komitmen (X2)	,241	Hubungan Positif
Budaya kerja (X3)	,404	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 1,394 + 0.329X_1 + 0.241X_2 + 0,404 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, hasilnya dapat diartikan sebagai berikut: Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Diketahui nilai konstanta sebesar  $1,394$  menyatakan jika tidak ada variabel kecerdasan intelektual ( $X_1$ ),



Komitmen ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ) maka akan diperoleh nilai kinerja 1,394. Koefisien regresi  $b_1$  (kecerdasan intelektual) = 0,329. Artinya, setiap peningkatan nilai kecerdasan intelektual sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,296 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan intelektual, Komitmen dan Budaya kerja bernilai tetap. Koefisien regresi  $b_2$  (Komitmen) = 0,241. Artinya, setiap peningkatan nilai Komitmen sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,241 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan intelektual, Komitmen dan Budaya kerja bernilai tetap. Koefisien regresi  $b_3$  (Budaya Kerja) = 0,404 Artinya, setiap peningkatan nilai Budaya Kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,404 dengan asumsi variabel yang lain yaitu, kecerdasan intelektual dan komitmen bernilai tetap.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,618	61,8% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh keempat variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* dihitung dengan  $0,618 \times 100\% = 61,8\%$  yang berarti bahwa kinerja pegawai 61,8% dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, Komitmen dan Budaya Kerja maka dapat disimpulkan interpretasi koefisien korelasi tergolong kuat. Sedangkan sisanya sebesar 38,2% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti saat ini

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kecerdasan intelektual ( $X_1$ )	0,000	< 0,025	Berpengaruh
Komitmen ( $X_2$ )	0,013	< 0,025	Berpengaruh
Budaya kerja ( $X_3$ )	0,002	< 0,025	Berpengaruh

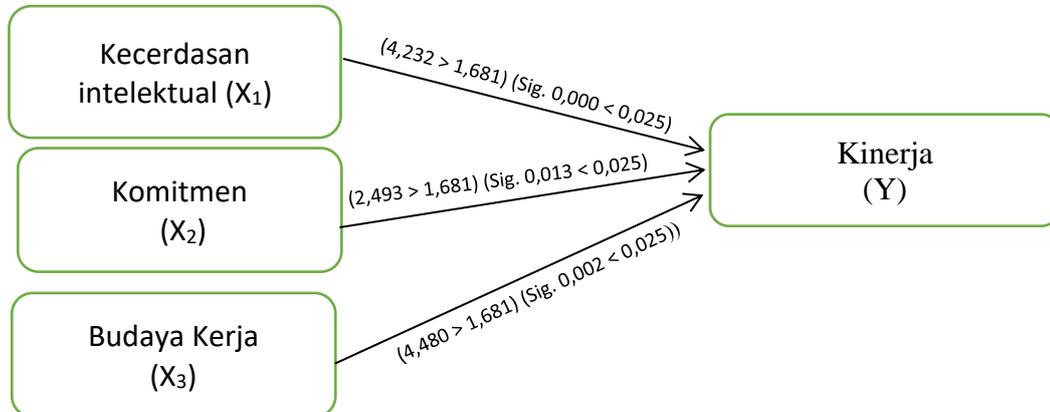
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,232 > 1,681$ ) (Sig. 0,000 < 0,025) maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh kecerdasan Intelektual ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Probolinggo. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,493 > 1,681$ ) (Sig. 0,013 < 0,025) maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,480 > 1,681$ ) (Sig. 0,002 < 0,025) maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh Budaya kerja ( $X_3$ ) secara parsial



terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kpegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Probolinggo.

### Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir  
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

### Pengaruh Kecerdasan Intelektual kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat ini menunjukkan bahwa perubahan ini memiliki dampak nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian Anda. Penelitian mengenai kecerdasan intelektual ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ginting, Efendi, & Tarigan 2020). Ini menunjukkan bahwa intellectual intelligence secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai Komitmen ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Susanto dan Sukoco 2019). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi loyalitas kepada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Maka faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mempraktekkan ilmu yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai budaya kerja ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nur Adha et al, (2019), Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diartikan bahwa Budaya kerja yang baik pasti akan menghasilkan tingkat adaptasi internal dan eksternal terhadap kebiasaan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan.



## 5. KESIMPULAN

Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM kota Probolinggo. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM kota Probolinggo. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 50–54.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Undip.
- Ginting, S. O., Efendi, N., & Tarigan, P. S. B. (2020). Pengaruh Intelligence Quotient, Emotional Quotient Terhadap Kinerja Melalui Spiritual Quotient. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 49–50.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611>
- Ilham, M. J. (2020). Peranan Perpustakaan Sekolah Dalam Meningkatkan Kecerdasan Intelektual Peserta Didik. *Journal of Tompotika: Social, Economics and Education Science (JTSEES)*, 1(1).
- 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.
- Nyoman Sulasmi, & Mertayani Sari Dewi. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, SETRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN CV.MAHA SURYA MOTOR SINGARAJA. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 279–291. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.347>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- S, F. M., & Nurhadi. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Jurnal*



- Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 11(1), 15.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35957/forbiswira.v11i1.1399>
- Sudaryono, Y., & Ariwibowo, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PustakaBaruPress.
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 6–7.  
<https://doi.org/10.32767/jurmek.v24i2.564>