

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASS MANDIRI SEJAHTERA MAKASSAR

Nasri Ashari¹⁾, Misrah Amrullah²⁾
Institut Teknologi Amanna Gappa Makassar

Correspondence		
Email: nasriashari2@gmail.com	No. Telp: 082187772434	
Submitted: 3 Januari 2024	Accepted: 12 Januari 2024	Published: 13 Januari 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar. Adapun jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dengan responden sebanyak 32 orang. Data-data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif artinya data yang diperoleh di lapangan, diolah sedemikian rupa sehingga memberikan pemahaman yang sistematis, selanjutnya diadakan perhitungan statistik dengan pendekatan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji-t. Hasil perhitungan F hitung (85.503) > F tabel (3,32) dan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar adalah uji t hitung > t tabel (3.055 > 0.349) Hal ini menyatakan dan menjelaskan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassa.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and motivation on employee work discipline at PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar. The types of data used were qualitative and quantitative data with 32 respondents. The collected data was analyzed descriptively, meaning that the data obtained in the field was processed in such a way as to provide a systematic understanding, then statistical calculations were carried out using a multiple regression analysis approach, correlation coefficient, coefficient of determination and t-test. Calculation results F count (85,503) > F table (3.32) and Compensation and Motivation on employee performance at PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar is the t test > t table (3.055 > 0.349). This states and explains that there is a positive and significant relationship between the influence of compensation and motivation on employee performance at PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM). Merupakan salah satu faktor yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah organisasi selaku penggerak, pemikir serta rencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu proses guna sumber daya manusia secara efisien serta efektif melalui aktivitas perencanaan, penggerakan serta pengadilan seluruh

nilai yang jadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia selaku tenaga kerja secara manusiawi, supaya seluruh kemampuan fisik yang dipunyai berperan mengoptimalkan untuk mencapai sebuah tujuan. Dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan kata lain manajemen pegawai ini tentu akan berimbang pada kinerja pegawai dapat dilihat seberapa banyaknya pegawai memberikan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban, serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan industri. Kompensasi sangat berarti untuk perseroan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, rekan kerja dan keluarga. Kompensasi adalah salah satu metode yang bisa diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi bisa menambah atau mengurangi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu memperoleh perhatian lebih oleh industri. Dan kompensasi wajib mempunyai dasar yang kokoh, benar serta adil. Apabila kompensasi tidak adil akan memunculkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perseroan. Oleh sebab itu supaya bisa mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi terbuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai serta bersedia untuk bertahan di perseroan

Motivasi ialah suatu dorongan ataupun yang menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi cuma ditunjukkan pada sumber daya manusia (SDM). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan suatu potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi menggambarkan tentang cara seluruh perseroan memperlakukan karyawannya dengan motivasi yang baik, tujuan untuk bekerja karena tujuan perseroan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan ataupun tidak tercapai sama sekali, jikalau dalam sebuah perseroan tidak ada suatu pemotivasian terhadap karyawan bagaimana mau mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian aktivitas yang memusatkan akan tercapainya tujuan tertentu, bila sukses dicapai, akan memuaskan ataupun memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Kinerja secara umum merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang dicermati serta kemampuan kerja. Hasil yang secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Manajemen menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kongkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi tersebut, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologis dan variabel organisasi.

Kinerja berkaitan erat dengan kompensasi dan motivasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan tersebut. Sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan, sehingga akan berdampak terhadap kompensasi yang akan didapatkannya. Perusahaan yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik dan layak maka akan mempengaruhi motivasi karyawan terhadap totalitas kerja karyawan tersebut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar?

Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data yang diukur dalam bentuk angka atau skala numerik yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. penelitian akan difokuskan pada analisis mendalam terhadap satu kasus atau beberapa kasus yang representatif untuk mengidentifikasi pola, tren, atau hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang dapat diukur secara kuantitatif, seperti survei, data keuangan, atau data penjualan, dan menganalisisnya secara sistematis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti.(Sugiyono, 2017)

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian dan pengolahan data selama 2 (dua) bulan mulai Desember 2022 sampai dengan Januari 2023.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar sebanyak 150 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2018:81) menjelaskan bahwa *purposive* sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nanti bisa lebih representatif. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini yakni 32 karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar.

Metode Analisis Data

Penulis menggunakan analisis untuk menjawab masalah pokok serta membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, adapun metode tersebut dianalisis dengan menggunakan, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji-t.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika alat ukur valid atau benar maka hasil pengukuran pun

pasti akan benar, atau dengan kata lain, validitas berbicara tentang bagaimana suatu alat ukur yang digunakan memang telah mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputerisasi SPSS 22.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang berorientasi pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji ini dilakukan untuk melihat kesesuaian nilai dari sebuah kuesioner yang dikerjakan oleh seorang responden pada kesempatan atau waktu yang berbeda dan dengan kuesioner yang sama. Reliabilitas suatu pengukuran juga menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan secara baik atau bebas dari error, sehingga memberikan jaminan bahwa data hasil pengukuran tersebut konsisten meskipun dalam waktu yang berbeda. Atau dengan kata lain keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsisten, uji reliabilitas pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputerisasi SPSS 22.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel (X1) Kompensasi dan (X2) Motivasi dengan Y Kinerja Karyawan dimana ketiga variabel tersebut motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat analisis regresi linear sederhana ini didapatkan melalui komputerisasi SPSS dengan persamaan :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Analisis Korelasi r

Analisis korelasi merupakan salah satu pengukuran dalam statistik yang sering digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y), analisis korelasi didapatkan melalui komputerisasi SPSS 22.

e. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk membuktikan keterkaitan variabel X sebagai variabel bebas dan Y sebagai variabel terikat, maka dilanjutkan dengan koefisien determinasi (KD), koefisien determinasi didapatkan melalui komputerisasi SPSS 22 dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji-t

Uji t adalah salah satu test statistik dipergunakan untuk menguji kebenaran, maka uji hipotesis yang dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Melalui uji hipotesis, yaitu :

$H_o : r \leq 0$, (H_o diterima dan menolak H_a)

$H_a : r > 0$, (H_a diterima dan menolak H_o)

- 2) Menentukan tingkat signifikan dalam bentuk persen, serta untuk menentukan α yakni sebesar 5% dengan t-tabel pada tingkat taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

Df = n-k

n = (Total sampel)

k = (Ketiga variabel yakni X1, X2 dan Y)

- 3) Menentukan nilai t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{-hitung}} = r \sqrt{\frac{n-2}{(1-r^2)}}$$

- 4) Membandingkan antara t hitung dengan t tabel kemudian membuat kesimpulan, yakni apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka, H_0 ditolak dan menerima H_a , sedangkan apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka, H_0 diterima dan menolak H_a .

g. Uji F

Uji f bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar. Uji F pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputerisasi SPSS 22 setelah menghitung nilai F, perlu dilakukan langkah sebagai berikut :

- 1) Jumlah derajat kebebasan (DK) sumber variasi yang diperoleh

a) DFReg = k

b) DFReg = n – k – 1

Keterangan :

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sumber sampel

- 2) Menentukan nilai Fhitung yaitu melalui Komputerisasi SPSS 22

- 3) Uji t kriteria hipotesis

a) Uji hipotesis

(1) $H_0 : \beta > B_2 < 0$

(2) $H_a : \text{salah satu } B \geq 0$

b) Kriteria hipotesis dengan menggunakan uji F

(1) Jika Fhitung < Ftabel maka H_0 diterima

(2) Jika F Hitung > F Tabel maka H_0 ditolak

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.113	2.944		1.737	.093
totalX1	.400	.131	.416	3.055	.005
TotalX2	.521	.131	.544	3.992	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Diolah, SPSS 22

Maka persamaan regresinya linearnya bergandanya adalah :

$$Y = 5.113 + 0,400 X_1 + 0,521 X_2$$

Persamaan regresi yang diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta positif sebesar 5.113 artinya menunjukkan pengaruh positif artinya jika kompensasi dan motivasi naik atau berpengaruh satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi sebesar 0,400 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,050 atau 5% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi sebesar 0,521 artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,521 atau 52,1% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)²

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂,...X_n Terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen X₁, X₂,...X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat dari hitungan berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.845	.707

a. Predictors: (Constant), TotalX2, totalX1

Sumber: Diolah, SPSS 22

Hasil diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi hubungan R yaitu sebesar .925^a dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R² sebesar 0,845 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah 45%, sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain yang dianggap variabel konstan. Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dari perbandingan t-hitung dengan t-tabel disimpulkan apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitu pun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil hitung uji-t:

Tabel 17: Uji t (Parsial)

Variabel	<i>t hitung</i>	<i>t table</i>	Sig
Kompensasi	3.055	0.349	0,030
Motivasi	3.992	0.349	0,035

Sumber: Data diolah, 2023

a) Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk kompensasi (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar uji t-hitung $> t\text{-tabel}$ ($3.055 < 0.349$) dengan tingkat signifikan $0,770 > 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

b) Hipotesis kedua (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk motivasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar uji t-hitung $< t\text{-tabel}$ ($3.992 > 0.349$) dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan data diatas, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja adalah motivasi (X2) dengan kontribusi sebesar 3.992.

4 Uji Simultan (Uji-f)

Uji-f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$), agar dapat menentukan hasil yang sesuai.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.394	2	42.697	85.503	.000 ^b
	Residual	14.481	29	.499		
	Total	99.875	31			

a. Dependent Variable: totalY

b. Predictors: (Constant), Total X2, total X1

Sumber: Diolah, SPSS 22

Hasil hitung menunjukkan bahwa f-hitung sebesar 85.503 untuk mengetahui f-tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). dengan menggunakan signifikan $\alpha=5\%$ df1 $(3-1) = 2$ dan df2 $(n-k-1)$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah

jumlah variabel independen).

Sehingga f-tabel yang dicari terdapat diantara baris $N2 = 29$ dengan kolom $N1 = 2$ sehingga f-tabel yang diperoleh adalah 3,32. Dengan demikian f-hitung $85.503 > f\text{-tabel } 3,32$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar, dengan hasil uji t-hitung $< t\text{-tabel } (3,055 < 1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,620 > 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar, dengan hasil uji t-hitung $> t\text{-tabel } (3,992 > 1,699)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar, dengan hasil f-hitung $85.503 > f\text{-tabel } 3,32$.
4. Persamaan regresi linear pada penelitian ini yakni $Y = 5.113 + 0,400 X_1 + 0,521 X_2$ serta nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.925^a sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.845 sehingga pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah 45%, sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi maka pemberian kompensasi yang layak/ lebih tinggi lagi akan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar.
2. Untuk memotivasi lagi karyawan dalam bekerja maka pihak PT. Jass Mandiri Sejahtera Makassar perlu menetapkan jaminan yang lebih pasti akan masa pensiun para karyawannya.
3. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik lagi dan selalu mencapai target perusahaan atau lebih, maka kinerja para karyawan perlu ditingkatkan lagi terutama dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Daftar pustaka

- A.M,Sadirman, 2018. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Ardini dan Pradana, 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado*. (Online) (www.google.com) Diakses, 22 Juli 2023
- Eko. Widodo Suparno.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fahmi Irham. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cv. Alfabeta, Bandung.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press. Depok.
- Nawawi, Handar. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.
- Nurjaya dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Media Sains Indonesia. Bandung
- R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya,Bandung.

- Rahmat, 2016. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Umitcha Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Suekidjo, Notoadmodjo, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Rineka cipta*, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenanda Media Group. Jakarta
- Wijaya Dan Samsudin Sadil. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung
- Zulfanni dan Nugraha. 2018. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang*. Vol. X No.I (Online) (www.google.com) Diakses, 22 Juli 2023