

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang

Alda Nurgusti Mayang¹, Efan Elpanso²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang.. Metode pengumpulan data primer adalah metode angket (kuesioner). Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan cross sectional.

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS 25 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara persial (t-test) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang. Sebaliknya, jika semakin kecil kompensasi dan motivasi yang diperoleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT.Mitra Sekaawan Sejati Palembang.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the compensation and motivation on employee performance at PT. Partners of the True Friends of Palembang. The population in this study were employees at PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang. The primary data collection method was a questionnaire (questionnaire). The type of research in this research is descriptive quantitative, using a cross sectional approach.

Based on the results of data analysis with the help of SPSS 25, it shows that the results of the partial hypothesis test (t-test) prove that compensation and motivation have an effect on employee performance at PT. Partners of the True Friends of Palembang. On the other hand, the lower the compensation and motivation obtained by the employees, the lower the performance of the employees of PT. Mitra Sekaawan Sejati Palembang.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

Copyright (c) 2022 Alda Nurgusti Mayang



Corresponding author :

Email Address : alda72@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik itu secara berkelompok ataupun perorangan karena merupakan salah satu penggerak yang paling utama untuk kelancaran di setiap usaha yang sedang di jalani. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, yang berpengaruh terhadap kesuksesan dalam suatu perusahaan untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang menghasilkan kerja yang baik mampu memberikan kontribusi yang optimal didalam suatu perusahaan. indikator yang membuat karkaywan memiliki kinerja baik diantaranya adalah motivasi dan konpensansi yang baik pada sutu perusahaan. Sedangkan perusahaan yang memiliki kompensasi dan motivasi yang tidak baik akan mempengaruhi prestasi kerja, didikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk dan karyawan tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal secara umum kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam suatu perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasibuan (2018), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono (2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan- tunjangan keuangan seperti asuransi.

Dalam pemberian kompensasi ada banyak faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, loyalitas karyawan, kinerja karyawan, dan masih banyak faktor lainnya. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus dilaksanakan secara adil berdasarkan faktor-faktor penentu kelayakan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya dan faktor lainnya. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Sekawan Sejati adalah perusahaan swasta jasa konstruksi, yang bergerak dibidang pembangunan jalan, perumahan, dan jembatan. Kinerja karyawan di perusahaan ini terbilang masih kurang, hal ini terlihat dari beberapa target kerja yang ditetapkan perusahaan gagal untuk dicapai, dikarenakan masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam perusahaan diantaranya yakni kurang transparannya perusahaan dalam memberi kompensasi dan perusahaan kurang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Bentuk kompensasi yang biasanya diberikan pihak PT. Mitra Sekawan Sejati kepada karyawannya terdiri dari 4 jenis yakni gaji, bonus, asuransi dan tunjangan pensiun. Namun berdasarkan kuesioer awal yang peneliti bagikan ke beberapa karyawan diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan sering terlambat, dan pembayaran bonus yang merupakan kompensasi lembur yang dilakukan karyawan juga sering tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang telah dilakukan karyawan.

Selain kompensasi motivasi kerja karyawan merupakan salah satu unsur penting yang kadang tidak diperhatikan oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul oleh berbagai macam faktor seperti mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia karyawan, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi biasanya mengarahkan karyawan untuk memperbaiki kinerja atau meningkatkan kinerja seorang karyawan, namun biasanya motivasi yang salah dapat membuat seorang karyawan mencelakakan rekan kerjanya sendiri oleh karena itu motivasi sebaiknya jangan diiringi dengan ambisi yang menghalalkan segala cara untuk mendapatkan pengakuan dari top manajemen tapi timbul karena ingin memperbaiki atau meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil jawaban terhadap pertanyaan awal yang peneliti ajukan kepada beberapa karyawan mengenai motivasi kerja diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan perusahaan kurang memfasilitasi karyawan dengan kendaraan operasional, selain itu kerjasama yang baik kurang terjalin diantara sesama karyawan, masih ada beberapa karyawan yang acuh tak acuh dengan karyawan lain, suasana kerja yang kurang kondusif tersebut membuat beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP yang telah dibuat oleh perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Rivai (2019), indikator-indikator kompensasi tersebut diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji.
Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.
2. Insentif.
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai atau produktivitas pegawai. Pegawai dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3. Tunjangan.
Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Mahfud (2018), mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Wibowo (2015), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja

- c. Tanggung jawab
- d. Resiko
- 2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
- 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Robbins (216), yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam hidup, termasuk dalam pekerjaan. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin dari adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan. Indikator dari kebutuhan berprestasi yang tinggi adalah sebagai berikut:
 - a. Memiliki usaha untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam bekerja;
 - b. Menyukai tantangan dan bersedia menanggung resiko dalam bekerja
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam organisasi, baik orang itu merupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Indikator dari dimensi kebutuhan untuk berafiliasi adalah sebagai berikut:
 - a. Membangun hubungan kerja yang baik;
 - b. Bekerjasama dengan rekan kerja
3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Seorang karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang dalam rangka untuk peningkatan status dan prestise pribadi. Indikator dari dimensi kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi adalah sebagai berikut:
 - a. Memiliki keinginan untuk memimpin rekan kerja;
 - b. Memiliki keinginan untuk berdampak bagi rekan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (Deskriptif kuantitatif) dengan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X) yaitu Literasi Perpajakan dan variabel dependen (Y) yaitu Penghindaran Pajak.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh responden..

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:61) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah 35 orang staf karyawan bagian kantor yang bekerja di PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang.

Menurut Sugiyono (2017:162) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Total Sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Kuesioner. Kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pernyataan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian dan ditujukan kepada responden untuk diisi sendiri oleh responden.

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan penelitian pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (*deskriptif kuantitatif* dengan pendekatan cross sectional diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS.25.

Hasil Uji Kualitas data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya butir-butir soal angket untuk variabel X yaitu kompensasi dan motivasi dan untuk variabel Y yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uji coba angket penelitian masing-masing variabel terdiri dari 10 pertanyaan.

Uji coba yang dilakukan dengan membandingkan r hitung (tabel *corrected item-item correlation*) dengan r tabel (tabel *product moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana " n " adalah jumlah sampel penelitian sebanyak 20 responden sehingga diperoleh nilai (df)= 20-2 atau nilai dari 18 adalah 0,468. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (Umar, 2011:166).

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam variabel Literasi Perpajakan, Penghindaran Pajak dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *cronbach's alpha* masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali dalam Aryobimo,2012). Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1.	Kompensasi	0,968	Reliabel
2.	Motivasi	0,930	Reliabel
3.	Kinerja	0,924	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi yakni 0,968, motivasi 0,930, dan kinerja karyawan 0,924 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan masuk dalam kategori reliabilitas sempurna.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0.250 + 0.809X_1 + 0.613X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,250, yang menyatakan bahwa jika motivasi dan kompensasi nilainya 0 maka kinerja kerja tetap ada sebesar 0,250.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,809 menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi, maka nilai kinerja kerja bertambah 0,809.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,613 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi, maka nilai kinerja kerja bertambah 0,613

Uji t

Uji t (parsial) untuk menguji hipotesis untuk mengetahui perbandingan antara kedua variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikan 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh Nilai t-hitung sebesar $6.041 > 1,674$ dengan probabilitas tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha 0,05$. Maka ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Nilai t-hitung sebesar $5.142 > 1,674$ dengan probabilitas tingkat signifikan sebesar $0,007 < \alpha 0,05$. Maka ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji R² (Determinasi)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai korelasi (r) adalah 0,742. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, untuk koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,551 artinya kompensasi dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 55,1% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 44,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) hasil perhitungan uji kelayakan model yang disajikan pada Tabel 4.12, diperoleh nilai F hitung sebesar $16.291 > F \text{ table } 2.78$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi, motivasi, berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. apabila perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan profesional, sehingga kinerja karyawan di PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2022), berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Selanjutnya Noviardy & Aliya, (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan perkebunan kelapa sawit.

Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada kinerja karyawan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu hendaknya program kompensasi diberikan dengan adil dan wajar, serta fasilitas- fasilitas yang sediakan pihak perusahaan kepada para kinerja karyawan juga sebagai penunjang kinerja karyawan agar dapat kerja lebih baik lagi agar dapat tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan inginkan.

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan Organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi

sekaligus tercapai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh dan searah dengan tanda positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mitra Sekawan Sejati Palembang. Artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan di PT Mitra Sekawan Sejati Palembang akan meningkat dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasya Imelda Setiawan (2021), berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja *Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Bandung*. Selanjutnya Sari, (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

Dengan demikian diketahui bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan keuntungan yang di dapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (*outcome*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan harus terus di lakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sekawan Sejati. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sekawan Sejati.

Referensi :

- Agustini, 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera
- Ali Halawi, dan Nada Haydar (2018). Effects Of Training on Employee Perfomance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies
- Ardiansyah, F. 2022. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2018), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).
- Engla, danDika Putri (2019), Pengaruh Komitmen Organisasi Dan KeterlibatanKerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel RestyMenara Pekanbaru).
- Fadel Mochammad Ibrahim, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan.
- Ghozali Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2019. Manajemen Personaliala Dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Bdfe-Yogyakarta
- Hasibuan. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Mahfud, 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe
- Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Idris 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Perdana Wisata Bandung
- Nitisemito, 2018. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management). Bogor, Ghalia Indonesi

- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nugrahani Dan Wulansari. 2018. Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai – Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum. *E-Proceeding Of Management*. 5(1). 354–359
- Rachmawati. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ranty Sapitri. 2019. Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Nnegara Area Pekanbaru
- Ravianto. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe,” *Jurnal Emba*, Vol. 2, No. 3, September. Hal :991-1000.
- Rivai, 2019. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Sari, M. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan. 03, 567–580. <https://doi.org/2252-8636>
- Sastrohadiwiryono, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219–232.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar Yogyakarta