

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUNUNG AGUNG SENAYAN CITY MALL JAKARTA PUSAT

Endang Kustini¹, Desi Prasetyani², Muhamad Guruh³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01518@unpam.ac.id

Submitted: 07th July 2023/ **Edited:** 28th September 2023/ **Issued:** 01st October 2023
Cited on: Kustini, E., Prasetyani, D., & Guruh, M. (2023). PENGARUH
PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GUNUNG AGUNG SENAYAN CITY MALL JAKARTA PUSAT.
*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 6(4), 764-773.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of compensation (X1) and motivation (X2) together on employee performance (Y), the effect of motivation (X2) on (Y) employee performance and the effect of compensation (X1) on employee performance (Y). The type of research carried out was a quantitative research method by distributing and collecting questionnaires about employee compensation, motivation and performance to 58 respondents. The analysis technique carried out is using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis and Hypothesis Testing. The research results show that providing compensation has a positive and significant effect on employee performance at Gunung Agung Senayan City Mall. This is proven by the value obtained for the regression equation $Y = 8.463 + 0.668X_1$. Hypothesis test results were also obtained for the Compensation variable (X1) on Employee Performance (Y) of $0.000 < 0.05$ or a calculated t value of $5.736 > t$ table 2.003. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Gunung Agung Senayan City Mall). This is proven by the value obtained for the regression equation $Y = 9.822 + 0.610X_2$. Hypothesis test results were also obtained for the Motivation variable (X2) on Employee Performance (Y) of $0.000 < 0.05$ or a calculated t value of $5.063 > t$ table 2.003. And providing compensation and motivation together have a positive and significant effect on employee performance at Gunung Agung Senayan City Mall. This is proven by the value obtained for the regression equation $Y = 3.500 + 0.489X_1 + 0.389X_2$, for the influence of the compensation variable (X1) and the motivation variable (X2) on the employee performance variable (Y) is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance, HR Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Dalam era new normal persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif terutama di dunia Retail karena itu sebagian perusahaan retail harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar

tetap dapat bertahan dan berkembang (Wijoyo, et al., 2020). Salah satu contoh sumber daya perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan, sadar akan pentingnya karyawan bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka suatu perusahaan harus mampu memberikan perhatian khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan tidak hanya sekedar asset bagi perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha (Bairizki, 2020). Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan karyawan bagi perusahaan tidak lepas dari motif pribadi karyawan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya. Jika imbalan dirasa belum bisa mencukupi kebutuhan paling dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk memenuhi untuk mencukupi kebutuhan tersebut (Sudiro & Putri, 2023). Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif (Burnaya & Suwitho, 2021). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah Kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang telah berkontribusi untuk kemajuan perusahaan (Anwar, et al., 2023). Dan di era Retail saat ini banyak ditemui permasalahan terutama untuk peningkatan sales, karena kemajuan teknologi digital saat ini yang mengharuskan perusahaan retail untuk bergerak tidak hanya penjualan Offline tapi harus bisa juga memanfaatkan penjualan Online.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut maka penulis memutuskan untuk meneliti mengenai hubungan Kompensasi dan Motivasi apakah memang berkaitan atau berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan pada Gunung Agung Senayan City Mall. Permasalahannya adalah dengan adanya insentif tersebut karyawan kurang fokus dalam penjualan toko karena terfokus untuk menjual secara Online. Faktor lainnya dari segi motivasi adalah efek dari kurangnya penghargaan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang dinilai kurang adil atau tepat sasaran ini dapat mengindikasikan terjadi kurangnya motivasi kerja. Oleh karena itu setiap pimpinan perlunya memelihara serta meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Serta memberikan pelatihan terutama product knowledge terhadap barang yang dijual. Melihat pentingnya kompensasi dan

motivasi terhadap kinerja pada perusahaan mendorong penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Flippo dalam (Samsudin, 2019) mengemukakan kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi seseorang atau badan hukum. Menurut (Hasibuan, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2020) mengemukakan Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Samsudin, 2019) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu (Hartono & Rahadi, 2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Syihab, et al., 2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di PT Gunung Agung cabang Senayan City Mall lantai 4. Jalan Asia Afrika lot 19, Gelora kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat DKI Jakarta 10270. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 58 responden.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah likert. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($rhitung > rtabel$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid (Mustopa, et al., 2022). Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,259. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan teknik analisis *Cronbatch Alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai reliabilitas Kompensasi sebesar 0,757. Nilai reliabilitas yang lebih besar dari kriteria minimal 0,60 menunjukkan bahwa instrumen atau metode yang digunakan untuk mengukur variabel Kompensasi dianggap sangat konsisten dan dapat diandalkan. Ini berarti jika mengulang pengukuran Kompensasi, maka cenderung akan mendapatkan hasil yang serupa atau konsisten.
2. Nilai reliabilitas Motivasi sebesar 0,758. Nilai reliabilitas Motivasi yang lebih besar dari kriteria minimal 0,60 menunjukkan bahwa instrumen atau metode yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dianggap sangat konsisten dan dapat diandalkan.
3. Nilai reliabilitas Kinerja Karyawan sebesar 0,764. Nilai reliabilitas yang lebih besar dari kriteria minimal 0,60 untuk variabel Kinerja Karyawan juga menunjukkan bahwa instrumen atau metode yang digunakan untuk mengukur variabel ini dianggap sangat konsisten dan dapat diandalkan.

Dengan kata lain, hasil ini memberikan keyakinan bahwa pengukuran untuk ketiga variabel (Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan) dapat diandalkan dan memberikan data yang konsisten. Ini adalah hal yang positif dalam konteks penelitian atau analisis, karena dapat lebih yakin bahwa hasil yang diperoleh adalah akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian atau pengambilan keputusan.

Uji Normalitas

Diketahui nilai uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov sebesar 0,189 lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal. Temuan ini menegaskan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi regresi, sehingga data penelitian dapat digunakan untuk menguji fenomena penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji regresi diperoleh nilai Tolerance variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) adalah 0,792 lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) yaitu 1,262 lebih kecil dari 10. Untuk itu dapat diambil keputusan bahwa Tidak Terjadi Multikolinieritas antar variabel dalam model regresi tersebut.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,500 + 0,489X_1 + 0,389X_2$, maka dari persamaan dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 3,500 diartikan jika kedua variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai nol, maka model statistik yang digunakan menyatakan bahwa pada kondisi tersebut, nilai Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 3,500 poin. Dengan kata lain, ini adalah nilai "intercept" atau "baseline" dari model tersebut.
2. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,489 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kompensasi (X1) akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,489 satuan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam konteks ini, nilai positif menunjukkan bahwa peningkatan Kompensasi cenderung berdampak positif pada peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05 atau 5%) menunjukkan bahwa hubungan antara

Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan secara statistik. Dalam konteks ini, nilai signifikansi yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa peluang hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan terjadi secara kebetulan sangat kecil. Pada kesimpulannya Ini adalah temuan yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena dapat menyiratkan bahwa pentingnya memberikan kompensasi yang memadai dan adil kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Sitopu, et al., 2021).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,389 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai regresi positif (0,389) mengindikasikan bahwa ketika tingkat motivasi kerja (variabel independen) meningkat sebesar satu satuan, maka tingkat kinerja karyawan (variabel dependen) juga akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan lebih termotivasi, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Nilai signifikansi yang sangat rendah ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi secara kebetulan. Ini berarti hasil penelitian memiliki basis statistik yang kuat untuk menyatakan bahwa hubungan ini adalah nyata dan signifikan. Teori motivasi kerja seperti teori motivasi-kebutuhan Abraham Maslow atau teori hirarki kebutuhan Frederick Herzberg dapat memberikan landasan teoritis untuk hasil ini. Teori-teori ini menyatakan bahwa ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung merasa puas dan berkinerja lebih baik di tempat kerja (Agusra, et al., 2021). Misalnya, jika karyawan merasa bahwa kebutuhan mereka akan pengakuan atau pencapaian terpenuhi melalui motivasi kerja, mereka mungkin akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memfokuskan upaya untuk meningkatkan dan menjaga tingkat motivasi kerja (Hartono, et al., 2021; Khairunnisa, et al., 2021). Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, pengakuan karyawan, pengembangan karir, dan strategi lain yang mendorong dan memelihara motivasi karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Diketahui nilai Sig variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $24,505 > Ftabel 3,160$. Nilai Sig (p-value) untuk kedua variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) adalah 0,000. Pada umumnya, apabila nilai Sig kurang dari tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05 atau 5%), maka dapat dianggap hasilnya signifikan secara statistik. Nilai F-Statistik sebesar 24,505 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,160 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kompensasi dan motivasi karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif atau negatif (Hidayati & Zulher, 2022), dan hasil ini dapat memiliki implikasi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia atau perencanaan strategis perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta tingkat motivasi yang mereka alami memiliki dampak yang nyata terhadap bagaimana karyawan tampil dalam pekerjaan mereka. Dampak ini bisa bersifat positif atau negatif, yang berarti bahwa tingkat kompensasi dan motivasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara kurangnya kompensasi atau motivasi yang rendah dapat mengurangi kinerja mereka.

Implikasi dari temuan ini sangat penting. Pertama, perusahaan harus memperhatikan secara cermat kompensasi yang mereka tawarkan kepada karyawan. Ini tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga manfaat lainnya seperti bonus, tunjangan, dan insentif. Kompensasi yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

Kedua, perusahaan juga harus fokus pada motivasi karyawan. Ini bisa melibatkan strategi manajemen yang memotivasi karyawan, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi positif mereka terhadap organisasi.

Dengan memahami pentingnya kompensasi dan motivasi dalam memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategi perencanaan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan atau insentif yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Uji Determinan

Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R Square untuk mengukur sejauh mana variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berkontribusi terhadap variasi atau perubahan yang terjadi dalam variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,471 berarti bahwa sekitar 47% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variabel kompensasi dan motivasi. Dengan kata lain, sekitar 47% dari fluktuasi atau perbedaan dalam kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan tingkat kompensasi yang diberikan kepada mereka dan tingkat motivasi yang mereka alami. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana karyawan tampil dalam pekerjaan mereka (Herlambang, et al., 2022).

Namun, penting untuk diingat bahwa sekitar 53% dari variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kemampuan individual, dukungan tim, atau faktor eksternal lainnya, mungkin juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, sementara kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain di luar model penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan, mereka perlu mempertimbangkan tidak hanya kompensasi dan motivasi, tetapi juga faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap hasil karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Tingkat kompensasi yang baik dan kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup gaji yang layak, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dan dibayar sebanding dengan kontribusi mereka cenderung bekerja lebih baik.
2. Motivasi karyawan juga memiliki peran kunci dalam memengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi, termotivasi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, atau lingkungan kerja yang mendukung, cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik.
3. Berdasarkan analisis R Square, sekitar 47% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan, tetapi sekitar 53% dari variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh faktor-faktor ini.

Dengan demikian, organisasi dan manajemen sumber daya manusia harus memahami pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan memotivasi karyawan secara efektif. Namun, mereka juga harus menyadari bahwa faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, kemampuan individu, dan faktor eksternal, juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus mencakup berbagai aspek yang lebih luas selain hanya kompensasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusra, D., Febrina, L., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The effect of compensation and motivation on employee performance. *Husnayain Business Review*, 1(1), 43-50.
- Anwar, A. Q. R., Kuriawan, A. W., Burhanuddin, B., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 9-15.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6).
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16-21.

- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variables at hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153-166.
- Hasibuan, Malayu S.P (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 24 Edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herlambang, W., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, Motivation And Compensation On Employee Performance In Regional Apparatus Organizations (Opd) At Baperlitbang Karimun Regency. *MORFAI JOURNAL*, 2(1), 143-150.
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82-91.
- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 10807-10813.
- Mustopa, Y., Astuti, M., & Sukmasari, D. (2022). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 27(1), 47-54.
- Samsudin, Sadili (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan revisi, Bandung : CV Pustaka Setia
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sondang P. Siagian. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta: Edisi Satu, Cetakan 10.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194-204.
- Wijoyo, H., Cahyono, Y., Ariyanto, A., & Wongso, F. (2020). Digital economy dan pemasaran era new normal. *Insan Cendekia Mandiri*.