



## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, CABANG BANDAR LAMPUNG**

Ning Ayu Setia Wati<sup>1\*</sup>, Netty Kumala Sari<sup>2</sup>, Rini Loliyani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Faculty of Economics and Business; Prodi Manajemen; Universitas Mitra; Indonesia

\*Corresponding Author; [ningayusetiawati@gmail.com](mailto:ningayusetiawati@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Di era globalisasi saat ini, dunia bisnis khususnya bidang ritel semakin dipenuhi dengan persaingan yang ketat. Tidak hanya persaingan antar perusahaan saja yang terjadi, tetapi juga persaingan antar sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Penelitian ini dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis dan membuktikan pengaruh-pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart di Bandar Lampung yang berjumlah 170 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kata kunci:**

Kompensasi;  
Motivasi Kerja;  
kinerja Karyawan.

### **Artikel ;**

Diterima: 6/8/2024  
Diperbaiki: 12/8/2024  
Diterbitkan: 4 /9/2024

### **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang mendorong perubahan setiap perusahaan adalah era globalisasi. Setiap perusahaan baik lembaga publik maupun bisnis harus mampu melakukan dinamika perusahaan sebagai salah satu strategi untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan agar perusahaan dapat bertahan. Tantangan, perubahan, dan lingkungan mendorong perusahaan agar terus menghasilkan hasil yang efektif dan efisien. Apabila manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan tepat tentu saja akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya disebut kinerja. Dalam proses memenuhi kebutuhan mereka, setiap orang cenderung menghadapi tantangan yang mungkin tidak diduga sebelumnya. Karena itu, dengan bekerja dan memperoleh pengalaman, seseorang dapat maju dalam hidupnya. Proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dikenal sebagai kinerja. Kesuksesan karyawan dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kelompoknya. (Bentar dkk, 2017:3).

Perusahaan bisa mendapat karyawan yang bekerja secara maksimal dengan cara memberikan kompensasi yang cukup dan motivasi kerja yang nyaman dan baik. Banyak



perusahaan yang kurang peduli dengan masalah kompensasi dan motivasi kerja terkadang pemimpin hanya mementingkan keuntungan perusahaan tanpa memikirkan karyawan yang kurang sejahtera karena kompensasi yang kurang dan motivasi yang kurang nyaman dan kurang baik.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian, penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Motivasi ialah keadaan mental yang menjadikan individu bertindak dan memberi kekuatan yang mengarah pada ketercapaian kebutuhan dan memberi kepuasan. Motivasi menjadi hal terpenting dalam pengembangan SDM dikarenakan berhubungan dengan pemimpin. Dalam memberi motivasi, seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat agar prestasi kerja yang tinggi dapat tercapai. Motivasi sendiri ialah sebuah konsep yang dinyatakan sebagai dorongan, keinginan, dan kebutuhan yang tak terpisahkan oleh yang lain.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif (Helmita & Sari, 2023).

Menurut Hasibuan dalam (Helmita et al., 2023) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Selain kompensasi maka motivasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karna motivasi merupakan masalah kompleks dalam perusahaan, karna kebutuhan dan keinginan karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap karyawan suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan perkembangan atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Kemudian penelitian lainnya yaitu (Helmita et al., 2023) dengan judul peningkatan kompetensi sumber daya manusia umkm dalam inovasi produk batik, Hadiyanto (2017) dengan judul penelitian yaitu pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti sebelumnya lebih menekankan pada pengujian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lebih memfokuskan pada penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, di Lampung.



## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hutapea Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kekaryawanan. Karna sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

### **Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu Perusahaan.

### **Indikator Kompensasi**

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerja yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. (2015:445) Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator yaitu;

1. Upah dan gaji; Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para Pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif; Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan; Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas; Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Rahsel (2016), motivasi ialah kondisi yang mempengaruhi perilaku seorang individu guna mencukupi kebutuhannya, dan adalah motivasi guna menjalankan sebuah aktivitas demi memenuhi tujuan yang diharapkannya. Menurut Tampubolon (2018),



motivasi ialah aktivitas yang mendorong, memelihara, dan mengarahkan perilaku manusia. Pemimpin diwajibkan mengerti perilaku karyawannya supaya bisa memengaruhi pekerjaannya berdasarkan tujuan perusahaan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab; Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja; Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju; Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja; Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang; Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2020) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

## **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 170 karyawan. Sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan yang ada diperusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sample menurut Sugiyono (2019:127) sample adalah karakteristik atau bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*, yakni *sampling sensus* (*sampling total*).



### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan untuk melakukan uji validitas adalah; 1) sebelum menyebarkan kuis/angket kepada responden sebaiknya melakukan konsultasi angket terlebih kepada dosen pembimbing, 2) sebarkan angket kepada responden, 3) lakukan tabulasi atau perekapan hasil jawaban responden yang sudah tertuang dalam angket/kuesioner, 4) melakukan analisis distribusi frekwensi, 5) melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program *spss 26.00 for indows*. Adapun hasil uji validitas disajikan pada tabel 1 berikut ini;

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	Item 1	0,549	0,150	Valid
	Item 2	0,645	0,150	Valid
	Item 3	0,435	0,150	Valid
	Item 4	0,370	0,150	Valid
	Item 5	0,309	0,150	Valid
Motivasi Kerja	Item 6	0,551	0,150	Valid
	Item 7	0,490	0,150	Valid
	Item 8	0,378	0,150	Valid
	Item 9	0,430	0,150	Valid
	Item 10	0,510	0,150	Valid
Kinerja	Item 11	0,639	0,150	Valid
	Item 12	0,474	0,150	Valid
	Item 13	0,423	0,150	Valid
	Item 14	0,422	0,150	Valid
	Item 15	0,276	0,150	Valid

Sumber: data Primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan uji validitas di atas maka seluruh soal dinyatakan telah memenuhi unsur validitas karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Selain uji validitas, peneliti juga melakukan pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha pada program *SPSS 26 for Windows*. Ada pun hasil dari uji reliabilitas pada ketiga variabel dapat di sajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Realibilitas koefisien	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	5 item pernyataan	0,755	Reliabel
Motivasi Kerja	5 item pernyataan	0,727	Reliabel
Kinerja	5 item pernyataan	0,731	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian variabel (kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja) dapat dikatakan reliabel.



## Pengujian Hipotesis Uji Simultan

Pengujian statistik dengan alat analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y). Adapun ikhtisar output penelitiandapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,491	2	1,745	21,317	.002 <sup>b</sup>
Residual	920,562	167	5,512		
Total	924,053	169			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

H1 = Pada pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (uji simultan) menunjukkan F-hitung sebesar  $21.715 > F\text{-tabel } 3,12$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan teori dari Ike Kudyah Rachma Wati (2023) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan setiap karyawan yang memiliki keterampilan yang berbeda-beda untuk menghasilkan sesuatu yang telah diupayakan dengan harapan dapat terselesaikan dengan baik demi keberhasilan tujuan perusahaan.

## Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat penguji signifikan t-test. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) variabel motivasi kerja (X1), dan budaya organisasi (X2, terhadap kinerja pengurus (Y)

**Tabel 4 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,803	2,555		6,968	,000
kompensasi(x1)	,642	,081	,040	4,514	,002
motivasi(x2)	,260	,095	,049	3,628	,001

a. Dependent Variable: kinerja(y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

H2 = Dari hasil uji t, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus dengan nilai Thitung =  $0,755 > T\text{tabel} = 1,654$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,453 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja



karyawan PT. Sumber Alfaria Triajaya Tbk Bandar Lampung . Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja bernilai positif menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil tersebut menjelaskan bahwa factor motivasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandar Lampung, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka yang terjadi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandar Lampung. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ike Kusdyah Rachmawati dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian yang dilakukan Ismawati dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 170 PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Bandar Lampung terbukti menerima H0 bahwa “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan” dan menolak H2 bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan”.

H3 = Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis pada uji T variabel kompensasi (X1) menunjukkan t-hitung sebesar  $4,975 > 1,654$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kompensasi diterapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandar Lampung yaitu gaji pokok karyawan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan kesehatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandar Lampung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapat selaras dengan teori yang digunakan terkait kompensasi Menurut Hasibuan (2017 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ike Kusdyah Rachma wati yang memberikan sebuah hasil bahwasannya kompensasi kerja mengimplementasikan dampak maupun pengaruh yang memberikan dampak positif serta hasil yang memiliki signifikan kepada suatu kinerja terhadap hal tersebut dapat ditunjukkan masing-masing karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Rianda & Yuli Suwati (2019), Siti Aniqoh Shofwani (2017) serta hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Ismawati dkk (2023) memperoleh suatu temuan yang berbeda dinyatakan bahwasannya kompensasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 170 responden yang tercatat sebagai karyawan terbukti menolak H0 yaitu “tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” dan menerima H1 yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan”.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi dan Motivasi Kerja memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, mereka cenderung menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bersifat signifikan dan langsung, artinya perubahan positif dalam kompensasi dan motivasi akan cenderung menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Bandar Lampung, secara parsial, hal ini menunjukkan jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Bandar Lampung secara parsial, hal ini menunjukkan jika Motivasi Kerja meningkat maka kinerja Karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya.

## REFERENSI

- Afandi, Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1,1,-12.2018 Bentar, aidin, Murdijanto, Purbangkoro dan Dewi Peihatini. Analisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Displin, Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukaromi (TBS) Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol 3, NO. 1, Juni 2017.
- Darmawan, Deni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta, Indonesia Kencana*, 2019
- Dessler, G, *Human Resource Management*. Pearson Education, Limited 2020.
- Ghozali, Imam. *Apalikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 2018.
- Hasibuan, Malayu, S.P *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara*.2020.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Kuesioner Menggunakan SPSS Jakarta : PT. Elex Media Komputindo*.2019.
- Mangkunegara, A.A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1 Selemba Empat. Jakarta*.2020. Robbins, S.P., & Judge T.A *Organizational Behavior* 2013
- Samsudin *Manajemen Personal*. Jakarta : Erlangga 2021
- Sanusi Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kenam. Jakarta : Selemba Empat 2016.
- Sedarmayanti *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung Mandar Maju 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Cetakan ke-27 Bandung.
- Semet, S. (2022) 'Pengaruh gaya kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), pp. 858-866. Available at: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>.



- Setiawan, N. (2021) 'Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), pp. 372–389. Available at: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>.
- Sholihatin, S. (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Penilaian Kpi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia - repository stie mahardhika, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.*
- Sihite, M. (2019) 'Strategi Membangun Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi', *seminar nasional Royal*, 9986(September), pp. 407–412.
- Siwi, G.A., Tawal, B. and Trang, I. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), pp. 617–626.
- Helmita, H., CN, Y., WA, A. R., Surya, M. R. E., & Indriyani, S. (2023). Improvement of competence, Sdm, Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Inovasi Produk Batik. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(3), 128–136. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v28i3.2151>
- Helmita, H., & Sari, O. N. (2023). *Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Pujorahayu organisasi atau perusahaan . Bahkan pada perusahaan menengah sekalipun , sumber daya manusia andil terbesar . Oleh karena itu , kualitas dan kapasistas SDM di dalam . 15, 25–40.*
- Herinanto, D., Utami, B. H. S., Helmita, H., & Arif, D. (2024). Analisis Chi Square Zona Wilayah Marketing terhadap Penjualan Produk Ekonomi Kreatif. *ECo-Buss*, 6(3), 1626–1637. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1240>
- Indriyani, S., Yusda, D. D., Yusda, D. D., Helmita, H., & Helmita, H. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Geprek Benu Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 8(1), 59–67. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v8i1.2131>