

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HAFIS NURYATAMA KONSTRUKSI CILEGON

Basuki Rahmat

Program Studi Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas AL-Khairiyah, Jl. H. Enggus Arja No. 01
 Citangkil Kota Cilegon Propinsi Banten,
 Post-el: rahmatbasuki.sukalila@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey adalah proses, teknik atau alat yang digunakan untuk memperoleh informasi penelitian dengan mengajukan pertanyaan pada narasumber. Hasil pengujian hipotesis untuk Uji t (parsial) dengan mengetahui taraf signifikan dari penelitian ini, maka nilai thitung lebih besar dari pada ttabel atau $3,421 > 1.68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima. Dan nilai thitung lebih besar dari pada ttabel atau $4,972 > 1.68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.</i></p>	<p>Diajukan: 24-03-2023 Diterima: 12-05-2023 Diterbitkan : 25-05-2023</p> <p>Kata kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja</p> <p>Keywords: Human Resource Competency, Compensation, Performance</p>
<p>Abstract</p> <p><i>Human resource competency and compensation are very important for companies. Increasing employee performance will bring progress for the company to survive in a competitive work business environment. The research method used in this research, namely the survey method, is a process, techniques or tools used to obtain research information by asking questions to sources. The results of hypothesis testing for the t test (partial) by knowing the significance level of this research, the tcount value is greater than ttable or $3.421 > 1.68107$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So the hypothesis which states that there is a significant influence between the human resource competency variable (X_1) on employee performance (Y) is partially accepted. And the tcount value is greater than ttable or $4.972 > 1.68107$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So the hypothesis which states that there is a significant influence between compensation (X_2) on employee performance (Y) is partially accepted.</i></p>	
<p>Cara mensitasi artikel: Rahmat, B. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon. <i>IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy</i>, 1(1), 77-85. https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN</p>	

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Untuk pemberian kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu Financial Compensation (kompensasi langsung) dan Non-Financial (kompensasi tidak langsung).

Pemberian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik, seperti; basic, ekstra proyek, over time, uang makan transport yang dihitung dari harian masuk karyawan, tunjangan hari raya idul fitri (THR), bonus umroh dan haji. Namun dari sekian banyak tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih ada beberapa tunjangan-tunjangan yang belum terpenuhi perusahaan yaitu; tunjangan jabatan, dan pensiun, pernikahan, dan pemberian BPJS yang belum menyeluruh diberikan kepada setiap karyawan. Sesuai dengan perkembangan usaha pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi dalam melaksanakan proyek sesuai dengan bidangnya yang tercermin dengan makin berkembang dan luasnya hubungan kerja dengan client client nya baik dengan pemerintah swasta maupun instansi lainnya. keteguhan PT. Hafis Nuryatama Konstruksi dalam mengembangkan usahanya dengan selalu memegang prinsip kualitas, kepuasan dan kepercayaan client diutamakan di bandingkan dengan keuntungan semata. Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon.

METODE

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data sebagai bahan penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Merupakan data-data yang dikumpulkan secara langsung dengan cara ini peneliti mengumpulkan data melalui angket atau daftar pertanyaan kepada responden, wawancara, pengamatan langsung, maupun metode lain.

2. Data sekunder

Merupakan data-data yang dikumpulkan melalui laporan dan dokumen serta didukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara langsung.

Pengumpulan data guna mendapatkan data-data yang objektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

1. Study Penelitian Perpustakaan
2. Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu dilakukan dengan teknik angket (Questioner); wawancara (Interview) dan observasi

Uji instrument yang digunakan pada penelitian ini, yaitu Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji linieritas, uji normalitas, multikorelasi uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis data ini menggunakan korelasi spearman rank, uji korelasi berganda, uji regresi berganda, koefisien determinasi. Analisis data ini menggunakan korelasi spearman rank, uji korelasi berganda, uji regresi berganda, koefisien determinasi.

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrument menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel 0,2609 yang menunjukkan bahwa semua indicator valid dan dapat dipakai untuk uji penelitian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,777	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,752	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Hal ini berarti nilai Cronbach Alpha dari semua variabel reliabel dengan perbandingan nilai-nilai standar Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,60.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Linieritas

Tabel 2. Hasil uji Linieritas X1 Terhadap Y ANOVA Teble

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	(Combined)	866,878	14	61,920	4,015	,000
Karyawan	Between	608,424	1	608,424	39,454	,000
Kompetensi	Groups	258,454	13	19,881	1,289	,257
Sumber Daya	Deviation from					
Manusia	Linearity					
	Within Groups	647,683	42	15,421		
	Total	1514,561	56			

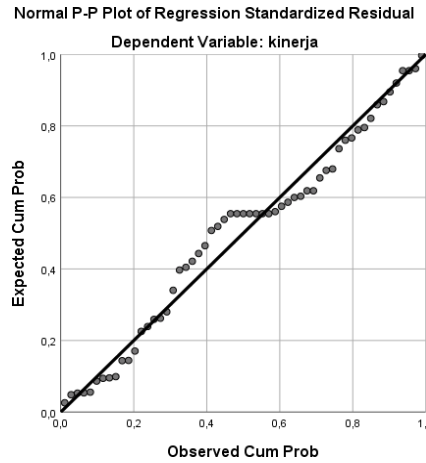
Dari tabel diatas diperoleh nilai Deviation From linier secara sig sebesar 0,257 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kompetensi sdm (X₁) dengan variabel kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil Uji linieritas X2 terhadap Y ANOVA Teble

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	1014,172	16	63,386	5,067	,000
Karyawan	Groups	Linearity	758,297	1	758,297	60,616	,000
Kompensasi		Deviation from	255,875	15	17,058	1,364	,212
		Linearity					
	Within Groups		500,390	40	12,510		
	Total		1514,561	56			

Dari tabel diatas diperoleh nilai Deviation From Linearity sig sebesar 0,212 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil perhitungan Uji Normalitas Probability Plot

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal, yang akan membentuk sesuatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik yang ada mendekati garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distrbusi data normal.

Uji Multikolinieritas

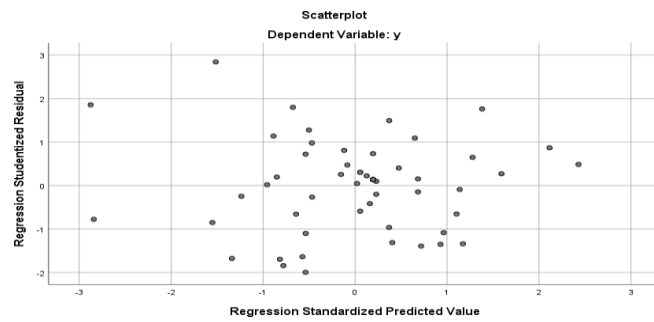
Tabel 4 Hasil Perhitungan Analisis Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,852	3,988		,966	,338		
1 Kompetensi							
1 Sumber Daya Manusia	,558	,163	,355	3,421	,001	,707	1,415
1 Kompensasi	,696	,140	,516	4,972	,000	,707	1,415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 39, Coefficientsa menunjukkan bahwa nilai VIF Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) dan Variabel kompensasi (X₂) adalah 1,415 yang berarti nilai VIF<10, Sedangkan nilai Tolerance Variabel kompetensi sumber daya manusia (X₂) adalah 0,707 yang menyatakan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteriskedastisitas



Gambar 3. Hasil Analisis Uji Heteriskedastisitas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas, maka uji heteroskedastisitas yang dihasilkan adalah terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada modal regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil uji Autokorelasi Durbin=Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,574	3,39272	1,760

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Hasil perhitungan bahwa nilai DW sebesar 1.760 terletak diantara nilai du sebesar 1.6176 dan (4-du) 2.3824 jadi keputusan yang tepat yaitu $du < d < 4-du$ $1.66176 < 1.760 < 2.3824$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dan negatif dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, hasil analisi data diperoleh untuk persamaan analisis berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,852 + 0,558 x 0,558 + 0,696 x 0,696 \text{ (Positif)}$$

Koefesien Determinasi

Tabel 8. Hasil analisis Koefesien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,574	3,393

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi sumber daya manusia

Rumus:

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

$$kd = 0,768^2 \times 100\%$$

$$kd = 58,98\%$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varian yang terjadi pada variabel kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar $100\% - 58,98 = 41,04\%$. Sedangkan sisanya sebesar (41,04%) dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} . Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 4,972. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan

tingkat signifikansi (α) sebesar (0,05) dan $df = n - k = 57 - 3 = 54$ maka t_{tabel} diperoleh sebesar 1.67356 dan melihat nilai signifikan variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,000

Maka dapat disimpulkan, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,972 > 1.67356$) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 9. Hasil perhitungan uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892,991	2	446,495	38,790	,000 ^b
	Residual	621,571	54	11,511		
	Total	1514,561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dan $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = n - k = 57 - 3 = 54$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3.17 sehingga nilai $F_{hitung} 38,790 > F_{tabel} 3.17$ dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Hasil pengujian ini instrument dengan menggunakan uji validitas skor butir instrumen untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi (variabel dependen) dan kinerja karyawan (independen) dari 57 responden dan 24 pertanyaan yang diajukan untuk tiga variabel dinyatakan valid.
2. Uji reabilitas untuk mengetahui akurasi dari instrument hasil yang diperoleh melalui analisis yang ditunjukkan dengan Cronbach Alpha untuk variabel x_1 sebesar 0,777, untuk variabel sebesar X_2 0,752 dan untuk variabel Y sebesar 0,842 dibandingkan dengan 0,60 dengan tarafsignifikan 5% dan didapat ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.
3. Autokorelasi Hasi perhitungan bahwa nilai DW sebesar 1.760 terletak diantara nilai du sebesar 1.6176 dan (4-du) 2.3824 jadi keputusan yang tepat yaitu $du < d > 4=du$ $1.66176 < 1.760 < 2.3824$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif dan negatif dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.
4. Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Variabel kompensasi (X_2) adalah 1,415 yang berarti nilai $VIF < 10$, Sedangkan nilai Tolerance Variabel kompetensi sumber daya manusia (X_2) adalah 0,707 yang menyatakan nilai tolerance $> 0,10$.
5. Hasil uji asumsi klasik untuk uji linieritas dari hasil penelitian ini nilai Deviation form Linierity sig variabel X_1 terhadap Y sebesar $0,257 > 0,05$, sedangkan untuk X_2 terhadap Y sebesar $0,212 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier

antar variabel. Hasil uji normalitas data berdistribusi normal dikarenakan penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal. Hasil uji multikolinieritas terlihat TOL (tolerance) $0,504 > 0,10$ dan VIF $1,985 < 10$ dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinieritas. Dan uji heteroskedastisitas dari hasil penelitian tidak terdapat pola yang teratur, menyempit, maupun melebar dan bergelombang. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini. Uji autokorelasi hasil perhitungan bahwa nilai DW sebesar 1.721 terletak diantara nilai du sebesar 1.6176 dan nilai (4-du) sebesar 2.3824 ($du < d < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

6. Berdasarkan Uji korelasi Spearman rank output diatas, diketahui nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai sig (2-tailed) $<$ dari 0,05 maka artinya hubungan sangat lemah yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
7. Hasil analisis regresi berganda didapat persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$, $Y = 6,943 + 0,498 X_1 + 0,445X_2$. Nilai konstanta variabel kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi adalah sebesar 3,852, ini berarti jika tidak ada variabel kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi maka tingkat kinerja sebesar 3,852. Variabel kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar $0,558X_1$, ini berarti jika kompetensi sumber daya manusia sesuai maka kinerja guru karyawan akan meningkat $0,558X_1$ dan koefisien variabel kompensasi sebesar $0,696X_2$, ini berarti jika kompensasi sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat $0,696X_2$.
8. Hasil pengujian hipotesis untuk Uji t (parsial) dengan mengetahui taraf signifikan dari penelitian ini, maka nilai thitung lebih besar dari pada ttabel atau $3,421 > 1,68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima. Dan nilai thitung lebih besar dari pada ttabel atau $4,972 > 1,68107$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.
9. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersamaan (stimultan) terhadap variabel terikat digunakan Uji F. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 38,790 dengan nilai Ftabel 3,17 Sehingga nilai Fhitung $38,790 >$ Ftabel 3,17 dan tingkat signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
10. Dilihat dari perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan keduanya secara stimultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pembahasan dalam penelitian “Kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” yang dijelaskan beserta perhitungan statistik yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap Y
2. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap Y
3. Adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan kompensasi (X2) terhadap Y

Sedangkan saran penelitian ini untuk meningkatkan kompensasi, perusahaan dapat melakukan evaluasi komprehensif terhadap struktur gaji dan manfaat yang mereka tawarkan untuk memastikan bahwa mereka kompetitif di pasar. Selain itu, mereka dapat mempertimbangkan untuk menyediakan insentif kinerja yang jelas dan terukur berdasarkan pencapaian individu dan kelompok, serta menawarkan paket manfaat tambahan yang menarik seperti fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan program kesehatan yang komprehensif. Pemahaman yang baik tentang nilai dan kebutuhan karyawan juga penting, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan kompensasi mereka sesuai dengan kontribusi dan pertumbuhan individu dalam organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Dharma Taufik, Mochamad Rachmadi, Adinya, 2022. Pengaruh Kompoca Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kумнсия Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang, Jurnal Ekonomi
- Dr. Edison Emron. Dr. Anwar Yohni Dr. Komariyah Imas 2020, Manaumen Sumber Daya Manusia Afabeta Bandung
- Edison Emron, Anwar Yohni, Komariyah Imas. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubabuan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Alfabeta. Bandung
- Farid Miftah, Ety Susilowati, Rahardi Rianti Dedi, Assoc, 2019, Kompetensi Sumber Daya Manusia
- Fauzi Hrzal, Abaharis Henryanto, 2022, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi danKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Jaya AtgnLestari Silaut, Jurnal Bina Bangsa
- Gardania Agustus, Firsada Agung Muhammad. 2019 Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Ghozali Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 13M SPAA. Universitas Diponogoro Semarang
- Jesya Naipospos, Yesyea Nova, Kusnady Diding, Surya Indra, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Kompetensi dan kompensasi Tehadap Kinerja Guru Divavasan Pendidikan Nurhasanah Medan, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah
- Mochiklas Mohamad, 2020, Kinerja Karyawan, Serang Banten
- Postgraduate, Suhardi, Faiza Garwa, 2022, Pengaruh Kompetensi Kompensasi, Motivasi Kerja danOrganization Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

- PT.Techmicion. Jurnal Managent
- Priamsah Juni Donni 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Setiyono, Purba, Novalina, 2022, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia, Jurnal Indonesia Sosial sains
- Silaco Ruth Novia. 2021. Kinerja Karyawan. Wadina Bhakti Persada. Bandung
- Sugiono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D AFLABETA. Bandung
- Supomo, Nurhayati Eli. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Surjaweni V.Wiarta. 2022. Stastistik untuk Bisnis & Ekonomi. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Suswanto Bambang, 2019, manajemen Sumber Daya Manusia, Malang Sutrisno Edi. 2020. Manajemen Sumber Dava Manusia. Kencana. Jakarta
- Syam Hendra Andy, Gah Rona Zulkamain Dicky, 2022, Pengaruh kompensasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan
- Yusup, 2021, Sumber Daya Manusia, id Media, Pagar Alam