

KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA

Lenta Friska Purba¹, Dapot Ferdinan Alexius Butar Butar², Inri Septiana Romauli Simatupang³, Samuel Benget Pratama Sihombing⁴, Freddy Sikketang⁵

Universitas Prima Indonesia Medan^{1,2,3,4,5}

lentapurba@unprimdn.ac.id¹, dapotbutarbutar24@gmail.com²,
inriseptiana17@gmail.com³, samuelsihombing588@gmail.com⁴,
fredysikketang00@gmail.com⁵

ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan guna mencari tahu dampak dari upah yang dibawah standar, dorongan semangat bekerja dan komitmen terhadap performa pekerja PT. Sarana Baja Perkasa. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif kuantitatif. Regresi linear berganda ialah metode analisis statistik yang dipakai untuk memastikan hubungan dengan melibatkan satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan, nilai uji F hitung 1,275 F ditabel 1,66 beserta mempunyai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dari variabel Y (terikat) dari *Performance* mampu diterangkan melalui variabel X (bebas) kompensasi, motivasi, beserta komitmen kerja, dan sebanyak 98,9% dijabarkan melalui variabel yang berbeda diluar variabel yang diterapkan dalam *Case Study* ini. Simpulan, Secara bersamaan bahwa variabel kompensasi(X1), motivasi(X2), dan komitmen kerja(X3) memberi dampak baik secara signifikan kepada variabel kinerja kerja pada pekerja PT.Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 Kampung Salam Belawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Kerja, Kompensasi, Motivasi

ABSTRACT

This researcher aims to find out the impact of substandard wages, encouragement to work and commitment to the performance of PT. Mighty Steel. This research method is quantitative and quantitative descriptive. Multiple linear regression is a statistical analysis method used to determine the relationship involving one dependent variable with two or more independent variables. The results showed that the calculated F test value of 1.275 F was tabled at 1.66 and had a significance level of $0.000 < 0.05$ from the Y (bound) variable of Performance which could be explained through the X (free) variable compensation, motivation, and work commitment, and as many as 98.9% is translated through different variables outside the variables applied in this Case Study. In conclusion, simultaneously that the variables of compensation (X1), motivation (X2), and work commitment (X3) have a significant good impact on work performance variables for PT. Sarana Baja Perkasa workers in Medan Raya Harbor 2 Kampung Salam Belawan.

Keywords: Employee Performance, Work Commitment, Compensation, Motivation

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan ujung tombak perusahaan. Karyawan yang berkualitas pasti mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan karena bisa memajukan

perusahaan serta tercapainya sasaran perusahaan, Teraihnya sasaran suatu perusahaan tidak semata-mata dipengaruhi oleh dengan adanya fasilitas serta infrastruktur yang komplet, namun kembali lagi kepada *Human Resource* yang bekerja menyelesaikan *Job Description*. Menurunnya performa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kemungkinan disebabkan banyak hal diantaranya: hak yang diterima tidak seimbang dengan kewajiban yang sudah mereka selesaikan, kurangnya pemberian motivasi yang terhadap pekerja, minimnya komitmen para pekerja

Kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan di PT. Sarana Baja Perkasa dapat menjadi suatu dorongan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya ketidaksesuaian kompensasi yang diterima *Employee* juga bisa dapat berdampak kepada rendahnya unjuk kerja karyawan di Industri tersebut.

Kurangnya motivasi pada karyawan PT. Sarana Baja Perkasa menjadi tugas penting bagi manajemen. Persoalan motivasi terhadap *Employee* bukan perkara yang mudah dikarenakan disetiap pribadi masing-masing manusia ada kemauan, keperluan serta target yang memiliki perbedaan antar pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Disisi yang berbeda, komitmen juga mampu memberikan antusias kepada setiap pekerja agar dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik terhadap perusahaan sama demikian halnya pekerja juga bisa tidak bertanggung jawab atas tugas yang diembannya. Komitmen yang mengenai sasaran dapat memberi pengaruh baik kepada performa pekerja. Temuan peneliti mengenai kecintaan pekerja perusahaan di PT. Sarana Baja Perkasa begitu rendah terlihat dari pelayanan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan hanya bekerja untuk mendapatkan upah, tidak ada keinginan untuk mengabdikan kepada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas menjadikan peneliti termotivasi agar dapat mendalami *Problem* yang terjadi dengan membawakan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai di PT. Sarana Baja Perkasa.”

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Dengan diselesaikannya suatu pekerjaan serta tugas tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang memuaskan atas kompetensi dan keahlian yang dimilikinya maka itu ialah Kinerja (Abdurrahman, 2019). Menurut Sagala dalam (Lestari, 2018)

kinerja ialah perbuatan yang dilakukan secara langsung yang dilakukan oleh individu sebagai performa kerja yang didapat melalui kompetensi dan keahliannya didalam perusahaan. Menurut Sudaryo et al., (2018), indikator kinerja ialah, a) *work quality*; b) *work quantity*; b) *work time*; c) *cooperations*. Berlandaskan pemahaman diatas bisa di simpulkan bahwasanya kinerja pekerja merupakan buah dari kinerja pekerja didalam menyiapkan pekerjaannya dengan bertanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), dengan adanya peraturan undang-undang tentang cipta kerja maka kompensasi atau hak yang diterima atas kewajiban yang telah diselesaikan pantas berlandaskan prinsip yang cukup berikut cukup ,dengan berlandaskan undang undang yang tertulis. Menurut Ariandi (2018), semua upah serta penghasilan yang diterima pekerja atas tanggung jawab yang diselesaikan pada perusahaan ialah kompensasi. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017), terbagi atas *insurance, salary, bonus, dan benefit*. Menurut pemahaman diatas peneliti bisa menyimpulkan bahwasannya kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diperoleh pekerja berdasarkan pada apa yang sudah ditetapkan dalam undang-undang.

Motivasi

Stefan Invanko dalam (Yusuf, 2018), motivasi jadi ambisi berikut dengan kekuatan individu mencapai sasaran dengan cara melakukan aksi dengan dorongan yang positif. Menurut Afandi (2018) motivasi ialah cita cita yang lahir dari jiwa individual yang tergerak hatinya karena didorong oleh kreativitas nya untuk melaksanakan aktifitas dengan hati yang bersih,serta tulus hingga mendapatkan akhir yang totalitas dan mempunyai nilai. Menurut Afandi (2018) aspek berikut indikator motivasi kerja yakni, a) aspek kenyamanan ialah nyaman, bahagia serta antusias disebabkan oleh agar terpenuhinya kebutuhan. Adapun dimensi kenyamanan yakni fasilitas lengkap, suasana kantor, dan timbal balik; b) aspek ambisi agar tercapainya melakukan pekerjaan dengan sangat baik,bagian dari aspek ambisi yaitu: performa bekerja,pembenaran atas, kewajiban yang berhasil diselesaikan. Berdasarkan pengertian peneliti menyimpulkan bahwasanya motivasi ialah dorongan yang lahir atau terjadi

terhadap jiwa individu secara spontan membuat tindakan yang telah memiliki sasaran tersendiri yang berasal dari jiwa raga atau orang-orang disekitar.

Komitmen

Menurut Kharis (2010), komitmen organisasi ialah suatu keadaan di mana seorang pekerja mendukung sasaran organisasi tertentu, berikut hendak terus menjadi bagian dari anggota perusahaan tersebut. Cohen dalam (Kusumaputri, 2015), komitmen kerja dicirikan sebagai intensitas yang memaksa pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran serta tujuan perusahaan. Ricard dalam (Lubis, 2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang mempunyai komitmen kerja yakni, a) kepercayaan serta dukungan terhadap nilai perusahaan yang tinggi; b) kemauan untuk berjuang dengan sepenuh hati atas nama perusahaan; c) berkeinginan untuk menjaga diri sendiri sebagai anggota perusahaan demi untuk nama baik perusahaan; d) berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi; e) bersedia melakukan yang terbaik demi untuk memajukan serta mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemahaman di atas peneliti menyimpulkan bahwasanya komitmen ialah satu Tindakan dari pekerjaan didasari kesetiaan yang ditunjukkan pekerja kepada perusahaan

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif penelitian ini bertujuan untuk dapat mengatasi serta menyelesaikan bahkan menjawab *problem* yang sedang ditangani secara teknik pengumpulan data, kategorisasi, analisis hingga menjadi laporan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yakni, a) variabel bebas yaitu kinerja karyawan; b) variabel terikat yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen. PT.Sarana Baja Perkasa yang beralamat di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan, pada tanggal 21 april 2022 dimulai dari 10.00 sampai pukul 17.00. Populasi dalam penelitian karyawan PT.Sarana Baja Perkasa 31 orang. Representatif penelitian adalah 31 orang, dan 30 orang akan diambil dari perusahaan sejenis.yaitu di PT.Sarana Baja Perkasa. Jenis data dalam penelitian ini mengaplikasikan sumber data primer. wawancara mendalam adalah

cara mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan secara langsung dengan narasumber untuk mendapatkan data komplet serta mendalam.

Regresi linear berganda ialah metode analisis statistik yang digunakan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, uji asumsi *classic*, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji hipotesis (uji koefisien determinasi regresi, uji secara simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.54244156 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| | Positive | .075 |
| | Negative | -.103 |
| Test Statistic | | .103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Berlandaskan Tabel 1 terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, Dengan begitu hasil uji *Kolmogorov Smirnov* ini membuktikan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| | B | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 5.195 | 2.192 | 2.370 | .026 | | |

| | | | | | | | |
|------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Kompensasi | .194 | .183 | .249 | 1.062 | .298 | .332 | 1.044 |
| Motivasi | .075 | .171 | .142 | .436 | .666 | .172 | 1.35 |
| Komitmen | .355 | .182 | .442 | 1.952 | .062 | .356 | 1.305 |

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berlandaskan Tabel 2. diatas dapat dilihat nilai *tolerance* tiap variable bebas yaitu kompensasi sebanyak 0.332, motivasi sebanyak 0.172 dan komitmen sebanyak 0.356. Sementara nilai VIF variable bebas yaitu kompensasi sebanyak $1.044 < 10$, motivasi sebanyak $1.35 < 10$, komitmen sebanyak $1.305 < 10$. Maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Model Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 5.195 | 2.192 | | 2.370 | .026 |
| 1 | Kompensasi | .194 | .183 | .249 | 1.062 | .298 |
| | Motivasi | .075 | .171 | .142 | .436 | .666 |
| | komitmen | .355 | .182 | .442 | 1.952 | .062 |

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Kerja} = 5,195 + 0,194 \text{ Kompensasi} + 0,075 \text{ Motivasi} + 0,355 \text{ Komitmen}$$

Tabel 3 menjelaskan regresi linier berganda adalah ketika kinerja karyawan memiliki nilai data sebanyak 5,195 satuan ini menunjukkan tidak adanya peningkatan terhadap variable kompensasi, motivasi dan komitmen. Apabila kinerja karyawan sebanyak 0,194 satuan data ini menunjukkan bahwa terhadap peningkatan pada kompensasi. Apabila kinerja karyawan sebanyak 0,075 satuan data ini menunjukkan bahwa terhadap peningkatan pada motivasi. Apabila kinerja karyawan sebanyak 0.355 satuan data ini memperlihatkan tentang peningkatan terhadap komitmen.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koifisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .725 ^a | .525 | .471 | 1.62900 | 2.278 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen,Motivasi,Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari Tabel 4. diatas bisa disimpulkan bahwa, a) $R = 0.725$ menunjukan bahwa ada nya korelasi yang tinggi antara kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan; b) pada hasil uji koifisien determinasi terdapat data *Adjusted R Square* sebanyak 0,525 sehingga dapat diketahui 52,5% dari variabel kinerja yang mampu dijelaskan dengan variabel variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen sedangkan sisanya sebanyak 47,5 % (100% - 52,5%) dideskripsikan pada variable lain yang tidak diteliti di penelitian ini, sebagai contoh promosi jabatan,lingkungan kerja, dan beban kerja, dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.
Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 76.372 | 3 | 25.457 | 9.593 | .000 ^b |
| | Residual | 68.995 | 26 | 2.654 | | |
| | Total | 145.367 | 29 | | | |

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen, kompensasi, motivasi

Hasil dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa model persamaan tersebut memiliki df1 mencapai 3 dan df2 mencapai 26. Nilai siginifikansi mencapai $0,000 > \alpha = 0,05$ atau 5% , sehingga besarnya nilai F tabel dengan signifikan 0,05 adalah 2.98. Peneliti menyimpulkan H_a ditolak berdasarkan tingkat sig. $0.000 < 0.05$ dengan hasil $F_{tabel} = 2.98$ $F_{hitung} = 2.98$ berdasarkan olah data SPSS. Dengan demikian,Kinerja

pekerja PT. Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan tidak dipengaruhi oleh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji Parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 5.195 | 2.192 | | 2.370 | .026 |
| 1 | Kompensasi | .194 | .183 | .249 | 1.062 | .298 |
| | Motivasi | .075 | .171 | .142 | .436 | .666 |
| | komitmen | .355 | .182 | .442 | 1.952 | .062 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Tabel 6. terdapat nilai 2.055 sebagai hasil t-tabel berdasarkan derajat bebas n-k yang mencapai 26 dan nilai probabilitas 0.05. Sedangkan, temuan dari uji t adalah, a) hasil variabel kompensasi didapat signifikansi $0.298 > 0.05$ dan 2.055 sebagai t tabel > 1.062 sebagai thitung, sehingga H_a diterima. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sehingga hipotesis diterima; b) hasil variabel motivasi didapat signifikansi $0.666 > 0.025$ dan 2.055 sebagai t tabel > 0.436 sebagai thitung, sehingga H_a diterima. Dengan demikian, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sehingga hipotesis diterima; c) hasil variabel komitmen kerja didapat signifikansi $0.666 > 0.025$ dan 2.055 sebagai t tabel > 1.952 sebagai t hitung, sehingga H_a diterima. Maka dari itu, komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial, sehingga hipotesis diterima

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik

Di dalam pengujian tersebut kami melakukan penelitian di PT.Sarana Baja Perkasa yang beralamat di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan dengan perusahaan tersebut bergerak dalam penyediaan lahan untuk tempat persinggahan peti kemas untuk sementara waktu sebelum di masukan ke kapal di karnakan waktu bersandar kapal tidaklah tiap hari yang menjadikan truk yang membawa kontainer atau

peti kemas tersebut meletakkan kontainer di tempat persinggahan peti kemas, di bagian penelitian ini kami mempergunakan variable penelitian kuantitatif yang menjadi pendukung serta bahan penelitian kami dengan memberikan nilai numerik, dengan sifat spesifik, dan didasarkan pada penentuan korelasi atau asosiasi antar variable seperti yang kami buat melalui kuisioner untuk mendapatkan hasil tersebut dengan jumlah pertanyaan 20 dengan responden sebanyak 30 orang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja

Dari analisa memperlihatkan bahwasannya hasil Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja di PT. Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan dengan nilai sig. $0.298 > 0.025$ dan 2.055 sebagai t tabel > 1.062 sebagai t hitung . Hasil tersebut selaras dengan hipotesis penelitian bila mana Kinerja Kerja dipengaruhi positif oleh Kompetensi.

Perihal tersebut menunjukkan variabel terikat memperoleh dampak signifikan oleh variabel bebas. Akan tetapi, negatif merupakan jenis dampak yang diperoleh sehingga jika pengetahuan semakin minim dalam menggunakan teknologi terhadap pekerja maka semakin minim pencapaian perusahaan yang sudah ditargetkan sebelumnya. Dari hasil studi yang dikembangkan peneliti selaras dengan studi yang dikembangkan Ariandi (2018) yang menjelaskan bahwa Kinerja Kerja memperoleh pengaruh negatif dan signifikan oleh Kompensasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil analisa memperlihatkan bahwasannya Kinerja Kerja di PT. Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan dipengaruhi positif signifikan oleh Motivasi dengan nilai sig. $0.666 > 0.025$ dan 2.055 sebagai t tabel > 0.436 sebagai t hitung . Hasil tersebut selaras dengan hipotesis penelitian bilamana Kinerja Kerja dipengaruhi positif oleh Motivasi.

Pengaruh yang terjadi adalah pengaruh yang positif, artinya apabila karyawan dengan atasan menjalin komunikasi dengan baik, para karyawan juga akan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Sebab, semakin tinggi loyalitas dan kepercayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, maka didalam diri karyawan akan tumbuh

pula motivasi yang tinggi. Dari hasil studi yang dikembangkan peneliti selaras dengan studi yang dikembangkan Afandi (2018) menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi positif signifikan oleh Motivasi.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil analisa memperlihatkan bahwasannya Kinerja Kerja di PT. Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 kampung Salam Belawan dipengaruhi positif signifikan oleh Komitmen dengan signifikan $0.666 > 0.025$ dan 2.055 sebagai ttabel > 1.952 sebagai thitung . Hasil tersebut selaras dengan hipotesis penelitian bilamana Kinerja Kerja dipengaruhi positif oleh Kinerja Kerja.

Hasil yang di dapat selaras dengan hipotesis penelitian menunjukkan Produktivitas Kerja dipengaruhi positif oleh Komitmen. Pengaruh yang terjadi adalah pengaruh yang positif, artinya apabila perusahaan mampu memberikan yang terbaik bagi karyawannya seperti fasilitas dan sebagainya maka akan karyawan juga akan memberikan yang terbaik pula terhadap perusahaan, sehingga karyawan nyaman selama bekerja yang membuat karyawan berusaha bekerja sungguh sungguh serta berkomitmen untuk mempertahankan keanggotaan di perusahaan. Temuan studi ini selaras terhadap hasil penelitian Kharis (2010) yaitu Kinerja Kerja dapat memperoleh dampak positif oleh Komitmen.

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah, a) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial; b) motivasi mempunyai dampak positif serta signifikan secara parsial; c) komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial; d) secara simultan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada variabel kinerja kerja pada pekerja PT.Sarana Baja Perkasa di Medan Raya Pelabuhan 2 Kampung Salam Belawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. (2018). *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Tutor. Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kharis, A. (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT. Avia Avian. *Tesis*. Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, 1(1), 99-104. <https://doi.org/10.31294/moneter.v5i1.3456>
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: ANDI
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi